PRAXIS

DUDEN

Einstellungstests sicher bestehen

- Effektive Vorbereitung
- Kommunikation und Persönlichkeit
- Umfassendes Allgemeinwissen
- Logisches Denken und Konzentration
- Mit vielen Tipps und Ratschlägen

Duden

Einstellungstests sicher bestehen



Duden

Einstellungstests sicher bestehen

Bearbeitet
von der Dudenredaktion

Dudenverlag
Mannheim · Zürich

Die **Duden-Sprachberatung** beantwortet Ihre Fragen
zu Rechtschreibung, Zeichensetzung, Grammatik u. Ä.
montags bis freitags zwischen 08:00 und 18:00 Uhr.
Aus Deutschland: 09001 870098 (1,86 € pro Minute aus dem Festnetz)
Aus Österreich: 0900 844144 (1,80 € pro Minute aus dem Festnetz)
Aus der Schweiz: 0900 383360 (3,13 CHF pro Minute aus dem Festnetz)
Die Tarife für Anrufe aus den Mobilfunknetzen können davon abweichen.
Den kostenlosen Newsletter der Duden-Sprachberatung können Sie
unter www.duden.de/newsletter abonnieren.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

Redaktion: Heike Pfersdorff
Autoren: Dr. Jürgen Hess, Barbara Kettl-Römer, Angelika Rodatus
Herstellung: Monika Schoch

Typografie: Horst Bachmann
Umschlaggestaltung: Jürgen Sauerhöfer
Umschlagabbildung: Fotolia/Johanna Mühlbauer: Stellenangebote
Satz: Bibliographisches Institut GmbH
Druck und Bindung: Těšínká tiskarná, Štefánikova, 73736 Česky Těšin

ISBN 978-3-411-74701-6
Auch als E-Book erhältlich unter: ISBN 978-3-411-90295-8
www.duden.de

Inhalt

Einstellungstests 7

Durchführung und Formen 8
Welche Unternehmen warum Einstellungstests durchführen 8
Leistungs- und Fähigkeitentests 10
Persönlichkeitstests 11

Effektive Vorbereitung 16
Rechtzeitig und gezielt üben 16
Den eigenen Lerntyp erkennen und leichter lernen 19
Einstellungstests: Anforderungen und Vorbereitung 23
Tipps und Tricks gegen die Prüfungsangst 41

Kommunikation und Persönlichkeit 50
Überzeugend auftreten 50
Selbstbewusst kommunizieren 58

Vorstellungsgespräch 64
Typische Testaufgaben im Vorstellungsgespräch 65
Etikettetest 75

Assessment-Center 84
Elemente und Ablauf eines Assessment-Centers 84
Die Postkorbübung 88
Das Rollenspiel 92
Die Präsentation 96
Die Gruppendiskussion 98

Testteil Allgemeinbildung **103**
Geschichte 105
Politik, Wirtschaft und Recht 109
Kunst 113
Mathematik und Technik 117
Physik und Chemie 121
Erde und Weltraum 125
Sprache und Literatur 129
Fremdwörter, Redensarten und Zitate 133
Religion, Philosophie und Mythologie 137
Mensch und Medizin 141
Musik 145
Flora und Fauna 149
Essen und Trinken 153

Testteil Deutschlandwissen **155**
Geschichte 157
Geografie 161
Politik und Verfassung 163
Märchen und Sagen 165
Religion 167
Kunst und Architektur 169
Musik 171

Testteil Denktraining **173**
Sprachkompetenz 174
Vorstellungsvermögen 176
Räumliches Vorstellungsvermögen 177
Örtliches Vorstellungsvermögen 178
Folgerichtiges Denken 180
Logisches Denken 181
Lösungen zum Testteil Denktraining 182

Leistungstests
Fähigkeitentests
Persönlichkeitstests
Bewerbungsunterlagen
Vorbereitung
Lerntypen
Anforderungen
Kenntnisse
Prüfungsangst
Kommunikation
Testaufgaben
Etikette
Assessment-Center
Postkorbübung
Rollenspiel
Präsentation
Gruppendiskussion
Allgemeinbildung
Deutschlandwissen
Leistungstests
Fähigkeitentests
Persönlichkeitstests
Bewerbungsunterlagen
Kenntnisse
Lerntypen
Anforderungen
Vorbereitung
Prüfungsangst
Kommunikation
Testaufgaben
Etikette
Assessment-Center
Postkorbübung
Rollenspiel
Präsentation
Gruppendiskussion
Allgemeinbildung
Deutschlandwissen
Leistungstests
Fähigkeitentests
Persönlichkeitstests
Bewerbungsunterlagen
Kenntnisse
Lerntypen
Anforderungen
Vorbereitung
Prüfungsangst
Kommunikation
Testaufgaben

Einstellungstests

Wer glaubt, mit dem erfolgreich bewältigten Schul-, Ausbildungs- oder Studienabschluss sei die Zeit der Prüfungen vorbei, irrt. Vor dem Eintritt ins Berufsleben und bei jedem Wechsel zu einem neuen Arbeitgeber sind häufig neue, wenn auch anders gestaltete Prüfungen zu absolvieren: die Einstellungstests. Etwa ein Viertel bis ein Drittel aller Unternehmen in Deutschland führen laut verschiedenen Studien bei ihren Bewerbern Einstellungstests durch.

Welche Unternehmen warum Einstellungstests durchführen

Einstellungstests sind keine Frage der Unternehmensgröße.

Dabei spielt, anders als man meinen könnte, die Unternehmensgröße keine entscheidende Rolle. Nur sehr kleine Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitern unterziehen sehr selten ihre Bewerber speziellen Einstellungstests. Dort ist eher die Einladung zu einem ein- bis fünftägigen Probearbeiten üblich. Die Probearbeit kann daher als spezielle Form eines praktischen Tests gelten. Die Studien besagen auch, dass Unternehmen mit mehr als 5 000 Mitarbeitern ebenfalls vergleichsweise selten Einstellungstests durchführen, wohingegen bei Unternehmen mit elf bis 5 000 Mitarbeitern der Anteil bei 25 bis 35 Prozent liegt. Insgesamt scheint der Anteil der Unternehmen, die verstärkt auf Einstellungstests als Mittel der Bewerberauswahl setzen, zuzunehmen.

Einstellungstests gibt es für alle Arten von Positionen.

Noch vor wenigen Jahrzehnten waren Einstellungstests vorwiegend für die Auswahl von Auszubildenden und bei der Einstellung von Führungs- und Nachwuchsführungskräften üblich. Heute werden neben diesen Bewerbergruppen auch Bewerberinnen und Bewerber für »ganz normale« Stellen im Verkauf, in der Sachbearbeitung, im Kundenservice oder in der Montage getestet. Dazu kommen Institutionen wie Bundeswehr (für die Offiziersanwärter), Polizei oder Auswärtiges Amt, die aus einer sehr großen Anzahl von Bewerbern wählen können und müssen und schon seit Jahrzehnten dabei auf spezielle Tests setzen.

Wo es viele Bewerber gibt, wird mehr getestet.

Grundsätzlich gilt: Je mehr Kandidaten sich um eine oder mehrere offene Stellen bewerben und je spezieller die gewünschten Fähigkeiten und Kenntnisse sind, desto eher müssen sie mit Einstellungstests als Mittel der Personalauswahl rechnen. Die aus der Sicht des Arbeitgebers besten Bewerberinnen und Bewerber sollen beim Einstellungstest ihre Eignung für die Stelle unter Beweis stellen. Je nach der Art der Stelle und der mit ihr verbundenen Aufgaben, Belastungen und Verantwortlichkeiten sind allerdings unterschiedliche Fähigkeiten und Eigenschaften der Stelleninhaber gefragt. Daher gibt es ein sehr breites Spektrum an Tests, mit dem Bewerber konfrontiert werden können.

Es gibt viele verschiedene Arten von Tests ...

Häufig kombinieren die Unternehmen verschiedene Tests, um ein aussagekräftigeres Bild des jeweiligen Bewerbers zu bekommen. »Der Einstellungstest« besteht in der Regel aus vielfältigen Testbausteinen, die verschiedene Fähigkeiten, Kenntnisse, Verhaltensweisen und Persönlichkeitseigenschaften prüfen sollen. Werden mit einer Gruppe von Bewerbern mehrere verschiedene Tests an einem oder zwei Tagen durchgehend absolviert, spricht man von einem Assessment-Center.

... von denen Bewerber manchmal gar nichts erfahren ...

Es gibt auch Einstellungstests, die Unternehmen nur anhand der Bewerbungsunterlagen durchführen, ohne dies den Bewerbern ausdrücklich mitzuteilen. So setzen manche Unternehmen auf grafologische Gutachten (= die Auswertung der Handschrift durch einen speziell geschulten Psychologen) zur Persönlichkeitsbeurteilung. Damit müssen Bewerber rechnen, wenn sie im Rahmen der Bewerbung zur Abgabe eines von Hand geschriebenen Textes aufgefordert werden. Wieder andere werten anhand der Bewerbungsfotos die Gesichter der Kandidaten nach speziellen Kriterien aus, aus denen sie auf Persönlichkeit und Eigenschaften der Porträtierten schließen wollen. Diese »Psychophysiognomie« wird von privaten Anbietern offensiv vermarktet, obwohl es keine wissenschaftlichen Belege für ihre Aussagekraft gibt. Hinter vorgehaltener Hand berichten Personalberater sogar von Unternehmen,

die Bewerber nach Horoskopen oder mithilfe »Auspendelns« ihrer Bewerbungsunterlagen auswählen.

... und die nicht alle wissenschaftlich fundiert sind.

Seriöse Unternehmen werden nur solche Tests durchführen, die aktuellen wissenschaftlichen Standards entsprechen und ihre Bewerber vorab entsprechend informieren.

Leistungs- und Fähigkeitentests

Wenn die Aufgaben, die mit einer bestimmten Stelle verbunden sind, bestimmte Fähigkeiten und Kenntnisse erfordern, ist es selbstverständlich sinnvoll, zu prüfen, ob diese Fähigkeiten und Kenntnisse vorhanden sind.

Was getestet wird, hängt vor allem von der Art der Arbeitsaufgabe ab.

Unternehmen, die sich Einstellungstests überlegen, werden ihre Testbausteine diesen Anforderungen entsprechend zusammensetzen. Bewerber, die sich vorab ihre Gedanken machen, können daher in etwa abschätzen, was sie erwartet.

Oft wird gleichzeitig die Belastbarkeit getestet.

Viele Unternehmen legen auch Wert darauf, dass ihre Mitarbeiter belastbar und Stresssituationen gewachsen sind. Deshalb legen sie die Tests bewusst so an, dass die Kandidaten sie unter Zeitdruck bearbeiten müssen. Oder sie geben von vornherein eine so große Anzahl von Testaufgaben vor, die in einer so kurzen Zeitspanne zu bearbeiten sind, dass kein noch so fähiger Bewerber das schaffen kann.

Schnell muss nicht immer gut sein.

Der eigentliche Test erstreckt sich dann darauf, wie die Kandidaten mit dem Anforderungsdruck umgehen. Welches Ergebnis dabei als gut bewertet wird, kann wiederum je nach Art der Arbeitsaufgabe unterschiedlich sein: Für manche Stellen (z. B. in der Qualitätssicherung oder bei gefährlichen Arbeiten) kommt es besonders darauf an, auch unter Druck sorgfältig und korrekt zu arbeiten, auch wenn das langsamer vonstattengeht. Für andere ist es wichtiger, schnell viel zu schaffen, auch wenn das Ergebnis im Detail nicht immer genau stimmt. Welche Anforderungen Bewerberinnen und Bewerber im Rahmen von Leistungs- und Fähigkeitentests erwarten und wie sie sich darauf vorbereiten können, finden Sie in Kapitel 2.

Persönlichkeitstests

Fach- und Allgemeinwissen, analytische Intelligenz und Gedächtnis sind für viele Berufe wichtig und tatsächlich vergleichsweise einfach zu testen. Sie allein genügen aber nicht, um sehr qualifizierte Stellen und insbesondere Führungspositionen erfolgreich auszufüllen. Für solche Aufgaben brauchen die Bewerber bestimmte Persönlichkeitseigenschaften. Diese sollen im Rahmen von Persönlichkeitstests geprüft werden.

Wann Persönlichkeitstests seriös sind

Was genau »Persönlichkeit« eigentlich ist, wie man sie messen kann und welche Eigenschaften in welcher Ausprägung beruflichen Erfolg bedingen, ist nicht eindeutig geklärt. Neben einigen Tests, die dem aktuellen Wissensstand der Psychologie entsprechen und heutigen wissenschaftlichen Standards genügen, gibt es in der Praxis eine große Grauzone mit mehr oder weniger umstrittenen Testverfahren.

Bewerber sollten wissen, was auf sie zukommt.

Seriöse Unternehmen informieren ihre Bewerberinnen und Bewerber vorab darüber, welche Persönlichkeitstests sie durchführen und was sie damit messen wollen. Die Durchführung sollte möglichst in der Hand erfahrener Psychologen liegen.

DIN-Norm für Persönlichkeitstests

Unternehmen, die sich ihrer Verantwortung besonders bewusst sind, richten sich sogar nach einer eigens entwickelten DIN-Norm für eignungsdiagnostische Verfahren. Die DIN 33 430, die auf Anregung des Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP) entwickelt wurde, beschreibt, was heute State of the Art ist. Interessierte Bewerber können sich vorab bei den Unternehmen informieren, ob die eingesetzten Verfahren der DIN 33 430 entsprechen.

Nicht alle Persönlichkeitstests sind seriös

Nicht alle Unternehmen haben ausreichend qualifiziertes Personal für die Auswahl und Durchführung wissenschaft-

lich anerkannter psychologischer Eignungstests, und manche vertrauen diese Leistung externen Beratern an, deren Qualifikation nicht nachgewiesen ist. Manche Unternehmen arbeiten mit Tests, die nicht den aktuellen wissenschaftlichen Standards entsprechen, andere adaptieren Tests, die eigentlich ganz anderen Zwecken dienen.

Vorsicht bei frei interpretierbaren Bildern

So gibt es beispielsweise sogenannte projektive Verfahren, bei denen Probanden zu Bildern, Farben oder Texten freie Assoziationen bilden sollen. Ein bekannter Vertreter dieser Verfahren ist der Rohrschach-Test, bei dem »Klecksbilder« gedeutet werden sollen. Diese Verfahren werden heute noch ab und zu in der klinischen Psychologie zur Hypothesenbildung über nicht eindeutige Krankheitsbilder eingesetzt. Es gibt aber auch Personalberatungen und andere Unternehmen, die sie im Rahmen von Einstellungstests nutzen. Für diesen Einsatzzweck wurden sie nicht entwickelt und sind daher nicht dafür geeignet, außerdem lassen sie keine objektiv mess- und interpretierbaren Ergebnisse zu. Entsprechend wenig Aussagekraft haben diese Tests. Aufgeklärte Bewerberinnen und Bewerber werden daher überlegen, ob sie sich einem solchen Test im Rahmen eines Einstellungsverfahrens überhaupt unterziehen wollen.

Skepsis ist bei Typologien angebracht.

Weit verbreitet sind Persönlichkeitstests, als deren Ergebnis der Bewerber einem bestimmten Persönlichkeitstyp zugeordnet werden kann. Das »Herrmann Brain Dominance Instrument« (HBDI) beispielsweise unterteilt je nach dem bevorzugten Denkstil in analytische, intuitive, strukturelle und strategische Denker. Das ebenfalls sehr bekannte DISG-Persönlichkeitsprofil sortiert Kandidaten dagegen nach den Verhaltensstilen dominant, initiativ, stetig und gewissenhaft. Diese Verfahren sind auch deswegen so beliebt, weil sie sehr anschaulich sind und die Kandidaten sich zumindest gefühlsmäßig wiedererkennen. Wissenschaftlich sind sie umstritten, weil es keine gesicherten Nachweise dafür gibt, dass diese Typen so existieren und der »Typ« tatsächlich messbaren Einfluss auf das Verhalten hat bzw. Prognosen über zukünftiges Verhalten rechtfertigt.

Welche Rechte Bewerber im Zusammenhang mit Persönlichkeitstests haben

Persönlichkeitstests haben den Zweck, die Persönlichkeit eines Kandidaten näher zu beleuchten und aus ihr auf den zukünftigen beruflichen Erfolg zu schließen. Damit erforschen sie einen sehr privaten Bereich; die Arbeitgeber erhalten einen tiefen Einblick in die Persönlichkeit der Bewerberinnen und Bewerber. Seriöse Arbeitgeber gehen mit den Tests und den sensiblen Daten entsprechend sorgfältig um.

Fünf wesentliche Rechte der Bewerber

1) Das einstellende Unternehmen muss Ihnen rechtzeitig mitteilen, ob im Rahmen des Bewerbungsverfahrens psychologische Testverfahren eingesetzt werden, und wenn ja, welche das sind.
2) Psychologische Tests im Rahmen von Einstellungsverfahren dürfen nur Fragen bzw. Aufgaben enthalten, die für die ausgeschriebene berufliche Position relevant sind.
3) Fragen nach religiösen und politischen Einstellungen sind nicht erlaubt, auch nicht solche nach persönlichen moralischen Vorstellungen oder gar aus dem Intimbereich. Solche Fragen müssen Sie nicht bzw. nicht wahrheitsgemäß beantworten.
4) Sie haben ein Recht darauf, über die wichtigsten Testergebnisse informiert zu werden und sie erklärt zu bekommen. Die Testergebnisse selbst muss Ihnen der Arbeitgeber aber normalerweise nicht zeigen (es sei denn, Sie haben das vorher ausdrücklich mit ihm vereinbart).
5) Wenn Sie es verlangen, muss das Unternehmen die Original-Testunterlagen vernichten, wenn Sie die Stelle nicht bekommen. Selbst wenn Sie eingestellt werden, können Sie verlangen, dass die Testergebnisse nur in Ihre Personalakte aufgenommen und nach Ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen vernichtet werden.

Bekannte und wissenschaftlich anerkannte Persönlichkeitstests

Bei den wissenschaftlich unumstrittenen Persönlichkeitstests ist die Auswahl nicht ganz so groß. Dem aktuellen wissenschaftlichen Standard entsprechen beispielsweise

Occupational Personality Questionnaire (OPQ32)

- **der Occupational Personality Questionnaire (OPQ32):** Er erfragt Angaben zu Wissen, Fähigkeiten, Motivation und Persönlichkeitsmerkmalen der Kandidaten in 32 verschiedenen Skalen. Aus den Angaben wird ein Potenzialprofil erstellt und dieses dem Anforderungsprofil der Stelle gegenübergestellt. Der OPQ32 ist international sehr verbreitet.

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)

- **das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP):** Es stellt 210 Fragen aus 14 Dimensionen. Hauptbereiche des BIP sind die berufliche Orientierung, das Arbeitsverhalten, die sozialen Kompetenzen und die psychische Konstitution. Bei der beruflichen Orientierung geht es darum, wie stark jeweils die Leistungs-, Gestaltungs- und Führungsmotivation ausgeprägt sind. Beim Arbeitsverhalten beschäftigen sich drei Skalen mit Gewissenhaftigkeit, Flexibilität und Handlungsorientierung. Die soziale Kompetenz umfasst die fünf Skalen Sensitivität, Kontaktfähigkeit, Soziabilität, Teamorientierung und Durchsetzungsstärke und die psychische Konstitution die drei Skalen emotionale Stabilität, Belastbarkeit und Selbstbewusstsein. Das BIP gilt als besonders objektives Testverfahren.

Leistungsmotivationsinventar (LMI)

- **das Leistungsmotivationsinventar (LMI):** Es enthält 17 verschiedene Verhaltensdimensionen, die für den Berufserfolg relevant sind. Diese »Leistungsdimensionen« werden mit jeweils zehn Items gemessen: Beharrlichkeit, Dominanz, Engagement, Erfolgszuversicht, Flexibilität, Flow, Furchtlosigkeit, Internalität, kompensatorische Anstrengung, Leistungsstolz, Lernbereitschaft, Schwierigkeitspräferenz, Selbstständigkeit, Selbstkontrolle, Statusorientierung, Wettbewerbsorientierung und Zielsetzung.

NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI)

- **das NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI):** Es basiert auf der derzeit gängigsten Persönlichkeitstheorie, die »Big Five« genannte fünf Hauptdimensionen der Persönlichkeit annimmt. Diese fünf Dimensionen sind Neurotizismus, Extraversion, Offenheit für neue Erfahrungen (die Anfangsbuchstaben dieser Wörter ergeben zusammen das Akronym NEO) sowie Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit. Das NEO-FFI prüft diese Dimensionen mit 60 Items ab.

Seriöse Persönlichkeitstests sind transparent.

Die wissenschaftlichen Grundlagen dieser Tests sind öffentlich zugänglich und damit überprüfbar. Für Bewerberinnen und Bewerber sind sie als seriöse Verfahren empfehlenswert; die durch sie zu erhaltende Selbstauskunft kann auch wertvoll für weitere Bewerbungen bzw. die weitere Karriereplanung sein.
Bei den wenigsten Einstellungstests werden alle diese Bereiche abgefragt. Meistens wählen die Personalverantwortlichen bestimmte Bereiche aus, die sie für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle als wichtig erachten. Welche Anforderungen in den einzelnen Testbereichen auf den einzelnen Bewerber zukommen können und wie er sich am besten vorbereiten kann, wird im nächsten Kapitel ausführlich erläutert.

Effektive Vorbereitung

Die Einladung zu einem Einstellungstest ...

So mancher Bewerber mag innerlich aufstöhnen, wenn er die Einladung zu einem Einstellungstest erhält, handelt es sich doch um eine weitere Hürde auf dem Weg zur neuen Arbeitsstelle. Das aber ist eine Frage der Betrachtungsweise: Diejenigen Bewerberinnen und Bewerber, die nach einem ersten Sichten der Unterlagen als für die ausgeschriebene Stelle ungeeignet eingeschätzt werden, erhalten schließlich sofort eine Absage. Zum Einstellungstest eingeladen werden nur diejenigen Kandidaten, die für den Arbeitgeber grundsätzlich infrage kommen. Die Einladung ist also ein erster Erfolg, eine Hürde, die bereits übersprungen wurde.

... ist bereits ein erster Erfolg bei der Stellensuche ...

Wer die Einladung zu einem solchen Test in der Hand hält, kann daher aus gutem Grund selbstbewusst und positiv an die Sache herangehen. Der Test ist eine Chance, sich aus der Masse der Bewerber abzuheben, die eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse zu demonstrieren und damit zu beweisen, dass man für genau diese Stelle hervorragend geeignet ist.

... der zu weiteren Anstrengungen anspornt.

Eine gute Vorbereitung und die richtige innere Einstellung helfen dabei, den Einstellungstest souverän zu bestehen und sich damit die gewünschte Stelle zu sichern.

Rechtzeitig und gezielt üben

Einen Einstellungstest erfolgreich zu bestehen, ist kein Hexenwerk. Schließlich gibt es unzählige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die diese Herausforderung bereits erfolgreich gemeistert haben. Allerdings ist es ratsam, sich mit der Thematik »Einstellungstest« im Vorfeld der Bewerbung eingehender zu beschäftigen. Weil viele Bewerber im Rahmen Ihrer Stellensuche nicht mit einem Einstellungstest rechnen, werden Sie von der Ankündigung eines Einstellungstests erst einmal völlig überrascht.

Eine gute Vorbereitung auf den Einstellungstest erhöht die Erfolgschancen enorm.

Wenn die Einladung zum Einstellungstest im Briefkasten liegt, mischt sich dann die Freude über den ersten Erfolg auf dem Weg zur begehrten Stelle mit einer zunehmenden

Nervosität im Hinblick auf das, was beim Test auf den Kandidaten zukommen könnte. Meist sind dann nur noch wenige Tag Zeit, um sich auf die Testfragen vorzubereiten. Die Bewerberin oder der Bewerber geht mit dem Gefühl in den Test, sich nur ungenügend vorbereitet zu haben, und das wirkt sich nicht nur auf das Selbstvertrauen in der Testsituation selbst aus, sondern die Unsicherheit überträgt sich auch auf das womöglich gleich anschließende Bewerberinterview.

Frühzeitig mit der Vorbereitung beginnen

Die beste Strategie im Hinblick auf Einstellungstests besteht darin, sich eine ausreichende Vorbereitungszeit zu nehmen. Wer nicht sehr kurzfristig gekündigt hat oder wurde, verfügt in der Regel über mehrere Wochen Zeit, um sich auf die Bewerbungssituation vorbereiten zu können, bevor es zu einem Einstellungstest kommt. Diese Zeit sollte unbedingt genutzt werden. Denn viele Fragen in den verschiedenen Einstellungstests tauchen immer wieder auf oder verfolgen ein bestimmtes Muster, das sich wiederholt, auch wenn die Fragestellung nicht identisch ist. Wer einmal mehrere Einstellungstests geübt hat, wird zum Beispiel Fragen zum logischen Denken viel leichter richtig beantworten können als zu Beginn, weil er jetzt besser versteht, worauf diese Fragen abzielen.

Übung macht den Testmeister

Je mehr Tests vorbereitend absolviert werden, desto wahrscheinlicher ist ein guter Erfolg beim eigentlichen Einstellungstest. Wer nach einer fundierten Vorbereitung zum Einstellungstest antritt, kann davon ausgehen, dass er – vor allem wenn viele Bewerber um die Stelle konkurrieren – gute Chancen hat, ganz vorn dabei zu sein.

Ideale Vorbereitungszeit: 8 Wochen

Am besten ist es, sich in den Wochen der Vorbereitung jeden Tag ein bestimmtes Arbeitspensum vorzunehmen, zum Beispiel eine Trainingseinheit im Bereich Allgemeinwissen, am nächsten Tag eine Einheit im Bereich logisches Denken usw. Diese gründliche Vorbereitungszeit trägt dazu bei, dass die Lerninhalte gut im Gedächtnis haften bleiben. Derselbe Effekt ist mit nur wenigen Tagen Vorbereitung auf keinen Fall zu erreichen.

2 Stunden üben am Tag ist genug.

Dabei ist es nicht notwendig, 8 Stunden am Tag zu lernen. Jeden Tag eine Trainingseinheit von ca. 2 Stunden ist vollkommen ausreichend. Auf diese Weise gelingt es, sich über einige Wochen hinweg – ohne übermäßige Anstrengung – das notwendige Wissen zu erarbeiten.

Stures Auswendiglernen bringt wenig.

So mancher Bewerber glaubt, auf der sicheren Seite zu sein, wenn er die Lösungen zu bestimmten Aufgaben auswendig lernt. Das aber ist die falsche Strategie. Sicher wird im Test die eine oder andere Frage auftauchen, die bereits bekannt ist. In der Regel ähneln sich die Aufgaben lediglich in ihrer Art, sie sind aber nicht identisch, was die Fragestellung anbelangt. Das heißt: Die Ansammlung von Wissen ist zwar wichtig, stures Einpauken von Lösungen, ohne den Sachverhalt zu verstehen, bringt dagegen in der Regel kein gutes Testergebnis. Ganz ohne zu lernen, gelingt die Vorbereitung auf einen Einstellungstest aber auch nicht. Insbesondere in den Testbereichen Allgemein- und Fachwissen werden solide Kenntnisse vorausgesetzt. Hier geht es nicht nur um das Abrufen von bisher Gelerntem, sondern auch darum, ob der Stoff verstanden und verinnerlicht wurde.

Im Internet gibt es zahlreiche Übungstests.

In der zweiten Hälfte dieses Ratgebers finden Sie eine Reihe von Testaufgaben, mit denen Sie sich auf Ihren Einstellungstest vorbereiten können. Sie finden hier vorwiegend Übungen zum Allgemeinwissen, Deutschlandwissen und für den Intelligenztest. Wenn Sie noch mehr üben wollen, bietet auch das Internet zahlreiche weitere Übungstests an, mit in der Regel etwas einfacheren Testaufgaben.

Den eigenen Lerntyp erkennen und leichter lernen

Über den richtigen Sinneskanal Informationen besser behalten

Jeder Mensch nimmt Wissen über einen bevorzugten Kanal auf. Die einen lernen zum Beispiel leichter, wenn sie die Informationen, die sie aufnehmen sollen, hören. Die anderen brauchen eine möglichst bildhafte Darstellung eines Zusammenhangs, um ihn zu verstehen. Wer weiß, über welchen seiner Sinneskanäle er bevorzugt Informationen aufnehmen und behalten kann, lernt erheblich leichter.

Grundsätzlich unterscheidet man vier Lerntypen:

- den auditiven Lerntyp
- den visuellen Lerntyp
- den kommunikativen Lerntyp
- den motorischen Lerntyp

1) Auditive Lerntypen

Diese Menschen behalten Lernstoff am besten, wenn sie ihn über ihr Gehör aufnehmen. Das heißt: Jede Art von Information, die in Form von Vorträgen, Gesprächen und Berichten in Radio und Fernsehen an sie herangetragen wird, können sie sich gut merken.

Lernempfehlung für auditive Lerntypen
Prägen Sie sich Ihren Lernstoff ein, indem Sie sich die Information zum Beispiel auf CD aufnehmen und immer wieder anhören. Sprechen Sie die Fragen und Antworten aus den Testübungen auf Ihre CD, die Sie im ersten Anlauf nicht beantworten konnten. Hören Sie sich Ihre CD mehrmals an, immer dann, wenn Sie gerade Ruhe haben und entspannen. Ebenso gut behalten Sie den Stoff, wenn Sie beim Lernen laut vor sich hin reden oder sich von einem anderen vorlesen lassen.

2) Visuelle Lerntypen

Diese Sinnestypen behalten Informationen am besten über schriftliche oder bildhafte Darstellungen im Gedächtnis. Sie lesen viel und gerne.

Informationsaufnahme über Bilder, Grafiken und Illustrationen

Lernempfehlung für visuelle Lerntypen
Grundsätzlich lernen Sie als visueller Typ bereits beim Lesen. Noch besser können Sie den Stoff aufnehmen und behalten, wenn Sie ihn strukturieren, zum Beispiel mithilfe von Checklisten oder mit Zeichnungen oder Bildern. Farben, Buntstifte und Marker sind hervorragende Hilfsmittel um wichtige Informationen hervorzuheben. Achten Sie immer darauf, dass Sie beim Lernen eine schöne und ordentliche Umgebung haben. Eine unstrukturierte Umgebung stört Ihre Aufnahme über den Sinneskanal Augen.

Die bewährte Lernmethode für visuelle Lerntypen: Karteikarten

Als bewährtes Lernmittel für visuelle Lerntypen haben sich Karteikarten erwiesen. Dabei wird auf die eine Seite der Karte stichwortartig die Frage notiert, zum Beispiel im Testbereich Allgemeinwissen: *Tadsch Mahal*. Auf der Rückseite steht die Lösung: *Mausoleum in der indischen Stadt Agra*. Allein schon beim Notieren der Stichworte tritt ein Lern- und Erinnerungseffekt ein.

Themen übersichtlich nach Farben sortieren

Für eine thematische Einteilung der Fragestellungen eignen sich Karteikarten in verschiedenen Farben. Stichwortfragen und -antworten zur Politik stehen dann zum Beispiel auf gelben Karteikarten, zur Geschichte auf grünen, zur Kunst auf orangefarbenen usw. Zum Wiederholen werden die Stichwortfragen Karte für Karte gelesen und beantwortet.

Mindmaps: kreativ lernen mit Bildern

Hervorragend geeignet für visuelle Lerntypen sind sogenannte Mindmaps (Gedankenkarten). Bei dieser Methode werden die Informationen nicht checklistenartig untereinander oder auch nebeneinander notiert. Vielmehr wird der Lernstoff skizzenhaft als Bild dargestellt. In der Mitte eines Blattes oder auch einer Karteikarte steht der Hauptbegriff, um den es geht, also zum Beispiel ein bestimmter Begriff aus einer Frage der Testaufgaben: *Tadsch Mahal*. Alle dazu bekannten Informationen werden – mit Linien verbunden – als Schlüsselwörter netzartig um diesen Begriff herum gruppiert, zum Beispiel: Indien, Agra, indo-islamische Architektur, Mausoleum, UNESCO, Weltkulturerbe, Großmogul Shah Jahan, Lieblingsfrau Mumtaz Mahal, Zwiebelkuppel, 4 Minarette.



3) Kommunikative Lerntypen

Ein Gesprächspartner erklärt das Thema. So kann der Lernende es verstehen und behalten.

Diskussionen und Gespräche sind für diese Menschen der geeignetste Weg, um Wissen aufzunehmen. Am liebsten lernen sie in der Gruppe und setzen sich im Dialog mit dem Lernstoff auseinander. Sie beleuchten das Für und Wider einer Sache oder eine Tatbestandes, stellen Fragen und finden Erklärungen. Auch Rollenspiele können dazu beitragen, den Lernstoff zu festigen.

Lernen durch gemeinsames Spiel und Gespräche

Lernempfehlung für kommunikative Lerntypen
Mehr Spaß macht das Wiederholen des Lernstoffs, wenn sich gleich mehrere daran beteiligen und ein Wissensspiel daraus wird. Auch hier notieren Sie jeweils eine Frage zum aktuellen Lernstoff, also eine Fragestellung aus den Übungstests, auf eine Karteikarte. Die Spieler legen die Karten mit den unterschiedlichen Fragen nach unten auf den Tisch. Reihum decken die Mitspieler jeweils eine Frage auf, die sie beantworten müssen. Weiß der Spieler die richtige Antwort, bekommt er einen Punkt. Kann er die Frage nicht beantworten, darf der in der Reihenfolge nächste Spieler die Antwort geben und so weiter. Kann keiner die Frage richtig beantworten, wird die Karte beiseitegelegt, um die Lösung am Ende des Spiels gemeinsam nachzuschauen. Ob Antworten richtig oder falsch sind, steht in den Testübungen, aus denen auch die Fragen generiert wurden. Der Spieler mit den am meisten richtigen Antworten hat das Spiel gewonnen.

4) Motorische Lerntypen
Beim motorischen Lerntyp gilt das Motto: Lernen durch Bewegung. Das heißt: Für ihn ist eine Lernsituation dann ideal, wenn er direkt in einen Handlungsprozess integriert ist. Er praktiziert das berühmte Learning by Doing. Am Schreibtisch zu sitzen und Wissen aus Texten zu filtern, ist für ihn eine Qual. Er muss in Bewegung sein, damit sein Gehirn die volle Leistungsfähigkeit entfalten kann.

Hyperaktive Menschen sind häufig motorische Lerntypen.

Diese Menschen lernen im wahrsten Sinne des Wortes auch durch das »Be-greifen« von Dingen. Sie wollen die Welt spüren und ertasten. Sie lieben Experimente, aktivieren ihr räumliches Vorstellungsvermögen, indem sie Gegenstände so anordnen, dass sie ihre Beziehung zueinander verstehen können und lösen mathematische Aufgaben, indem sie sich Material auslegen und Distanzen messen.

Das Lernen durch Bewegung, Handeln und Fühlen unterstützen

Lernempfehlung für motorische Lerntypen
Motorische Lerntypen werden in ihrer Schulzeit in ihrer Lernentwicklung oft gehemmt, weil ihre motorische Aktivität den Unterricht stört. Beim Lernen im häuslichen Umfeld muss sich der motorische Lerntyp keine Fesseln anlegen: Am besten legen Sie sich Materialen bereit, die Sie beim Lernen unterstützen, probieren so viel wie möglich selbst aus und suchen sich Partner für Rollenspiele. Wenn Sie Lesestoff aufnehmen müssen, haben Sie zu Hause die Möglichkeit, beim Lernen von einer Zimmerecke zur anderen zu laufen. Auch das Wippen in einem Schaukelstuhl oder rhythmisches Laufen hilft oft bei der Aufnahme von Lernstoff.

Mischtypen sind die Regel

Kein Mensch nimmt Wissen nur über einen einzigen Sinneskanal auf.

Selten gibt es einen der vier Lerntypen in einer einseitigen, ganz extremen Ausprägung. Die meisten Menschen erfahren die Welt über alle ihre Sinne, das heißt, sie sind Mischtypen, was das Lernen anbelangt. Allerdings erhält bei vielen ein bestimmter Sinneskanal bei der Informationsaufnahme den Vorzug. Wer seinen bevorzugten Sinneskanal erkannt hat, sollte ihn bei der Vorbereitung auf einen Einstellungstest auch besonders bedienen, weil

es ihm dadurch leichter fallen wird, den Lernstoff zu behalten.

Einstellungstests: Anforderungen und Vorbereitung

Einstellungstests haben hauptsächlich eine Auswahl aus folgenden Elementen zum Inhalt:

- Test zum Allgemeinwissen
- Test zum spezifischen Fachwissen
- Test zur deutschen Sprache
- Test zur englischen Sprache
- Test zum Deutschlandwissen
- Gedächtnistest
- Intelligenztest
- Mathematiktest
- Test zum logischen Denkvermögen
- Leistungs- und Konzentrationstest
- Persönlichkeitstest
- Fragen zum Unternehmen

Bei den wenigsten Einstellungstests werden alle diese Bereiche abgefragt. Meistens wählen die Personalverantwortlichen bestimmte Bereiche aus, die sie für die Besetzung der ausgeschriebenen Stelle als wichtig erachten.

Einstellungstest zur Allgemeinbildung: Anforderungen und Vorbereitung

Fast in allen Einstellungstests gibt es einen Frageblock zum Thema Allgemeinwissen. Er besteht meist nicht nur aus Fragen zur klassischen Schulbildung, sondern häufig auch zum aktuellen Tagesgeschehen. Manche Unternehmen testen die Allgemeinbildung ihrer Bewerber quer Beet.

Andere wiederum stellen nur Fragen zum Allgemeinwissen, die im Kontext zur angebotenen Stelle stehen, zum Beispiel geografisches Wissen bei Berufskraftfahrern oder Fragen zur Politik und Politikgeschichte, wenn zum Bei-

Bewerber als Chauffeur oder Kraftfahrer mit mangelnden geografischen Kenntnissen haben nur geringe Chancen.

spiel eine kaufmännische Mitarbeiterin bzw. ein kaufmännischer Mitarbeiter für eine politische Einrichtung gesucht wird. Die Personalverantwortlichen wollen so prüfen, ob die Grundlagen der Allgemeinbildung für die entsprechende Stelle ausreichend sind. Generell gilt ein gutes Allgemeinwissen als Hinweis auf Aufgeschlossenheit, Lernwilligkeit und ein gewisses persönliches Niveau der Bewerberin oder des Bewerbers.

Verschiedene Wissensgebiete werden abgefragt.

Üblicherweise erstrecken sich die Fragen auf die Wissensgebiete Politik, Erdkunde, Geschichte, manchmal auch Kunst und Literatur.

Beispiel
Wie viele Bundesländer umfasst die Bundesrepublik Deutschland?

- O 12
- O 16
- O 20

Zahlreiche Trainingsaufgaben zum Allgemeinwissen finden Sie im Kapitel »Allgemeinbildung« (Die Lösung zur Beispielaufgabe lautet 16.)

Je anspruchsvoller das Jobangebot, desto höher das Testniveau

Grundsätzlich gilt:
Je höher eine Position in der Unternehmenshierarchie angesiedelt ist, desto mehr Allgemeinwissen wird vorausgesetzt. Vor allem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit häufigem Kundenkontakt oder repräsentativen Aufgaben, die immer wieder auch Small-Talk-Gesprächspartner sind, sollten mit einer anspruchsvollen Kundenklientel auf Augenhöhe kommunizieren können.

Zur Vorbereitung täglich Zeitung lesen

Dazu gehört, dass ein potenzieller Mitarbeiter sowohl über das aktuelle politische und gesellschaftliche Geschehen informiert ist also auch über wichtige geschichtliche Ereignisse, vor allem, was Deutschland anbelangt. Aber auch Kunst, Literatur, Religion, Musik, Mathematik und Geografie werden im Test zum Allgemeinwissen abgefragt.

Bedenken Sie:
Kein Mensch hat ein erschöpfendes Allgemeinwissen. Sie können also niemals alles wissen. Das erwarten die Personalverantwortlichen auch gar nicht. Wer allerdings schon an leichten Fragen zum Basiswissen scheitert und zum Beispiel nicht beantworten kann, wie unser derzeitiger Bundespräsiden heißt oder in welchem Land die Stadt St. Petersburg liegt, hat geringe Aussichten einen Termin zum Vorstellungsgespräch zu bekommen.

Machen Sie vorab so viele Tests wie möglich.

Am besten absolvieren Sie mehrere Übungstest zum Allgemeinwissen. Dadurch eignen Sie sich zu Ihrem bereits vorhandenen noch zusätzliches Wissen an und gewinnen an Sicherheit. Die folgende Aufzählung der Bereiche aus dem großen Feld des Allgemeinwissens soll lediglich einen Überblick über mögliche Themen geben, die Sie im Testbereich zum Allgemeinwissen erwarten können. Häufig werden bei Einstellungstests lediglich Teilbereiche ausgewählt, die im Hinblick auf die Stelle relevant sein können.

Einstellungstests zum Allgemeinwissen

Bereiche	Themen
Geschichte	Wichtige Eckpfeiler der Weltgeschichte und der deutschen Geschichte, z. B. Römisches Reich, Entdeckung Amerikas, Französische Revolution, wichtigste Herrscher usw.
Politik	Weltkriege, insbesondere 2. Weltkrieg; Bündnisse, deutsche Politiker, Staatensysteme, Meilensteine der politischen Geschichte und Entwicklung im Ausland
Kunst	Kunststile, Epochen, Bauwerke, Architekturstile, bekannte Kunstwerke, Maler und Bildhauer, Weltkulturerbe usw.
Musik	Instrumente, bekannte Komponisten und ihre Hauptwerke, zeitgenössische Musiker, Sänger und ihre Musik
Literatur	Bekannte Dichter und Literaten und ihre wichtigsten Werke
Fremdwörter, Redensarten, Zitate	Gängige Fremdwörter, bekannte Redensarten und Zitate von berühmten Persönlichkeiten

Einstellungstests zum Allgemeinwissen	
Bereiche	**Themen**
Religion	Altes und Neues Testament, Grundlagen der Weltreligionen, griechische und römische Mythologie, geschichtliche Meilensteine der Weltreligionen
Erde und Weltraum	Geologie, Geografie, erdgeschichtliche Entwicklung, Sonnensystem
Physik und Chemie	Grundwissen der Physik und Chemie, bekannte Physiker und Chemiker und ihre Entdeckungen
Mathematik	Grundwissen Mathematik, bekannte Mathematiker und ihre mathematischen Entdeckungen
Flora und Fauna	Pflanzenwelt, Tierwelt und ihre wissenschaftliche Einordnung
Mensch und Medizin	Grundwissen der Medizin und der menschlichen Physiologie; berühmte Mediziner der Geschichte und ihre wissenschaftlichen Errungenschaften
Essen und Trinken	Ursprungsländer bekannter Getränke und Gerichte; Grundwissen über Nahrungsmittel
Sport	Geschichte des Sports, Olympische Spiele, Sportarten, berühmte Sportler
Medien und Film	Filmgeschichte, bekannte TV-Serien, Filmpreise, Regisseure, Schauspieler und Autoren, bekannte Zeitungen und Zeitschriften

Multiple-Choice-Test: Von mehreren Antwortmöglichkeiten ist eine richtig.

Eine Erleichterung für die Prüflinge bei den meisten Allgemeinwissentests besteht darin, dass sie im Multiple-Choice-Verfahren durchgeführt werden. Das heißt: Mehrere Antwortmöglichkeiten sind vorgegeben und der Kandidat muss sich für eine entscheiden, die er für die richtige Antwort hält. Der Vorteil: Er muss nicht frei Wissen aus seinem Gedächtnis abrufen und formulieren, sondern wird durch die bereits vorgegebenen Antworten mit Begriffen konfrontiert, die oft sogar noch tief im Unterbewusstsein vergrabenes Wissen an die Oberfläche bringen. Auch ein logisches Ausschlussverfahren der falschen Antworten kann bei bestimmten Fragen zum richtigen Ergebnis führen.

Einstellungstest zum Fachwissen: Anforderungen und Vorbereitung

Im spezifischen Testteil zum Fachwissen müssen Bewerber Fragen beantworten, die auf ihre Qualifikation im Hinblick auf die ausgeschriebene Stelle abzielen. Je nach Unternehmensbranche, Berufs- und Ausbildungsinhalten sind dies Fragen zum theoretischen, aber auch zum praktischen Wissen des jeweiligen Berufes.

Fachfragen beziehen sich auf die Berufsinhalte des Bewerbers.

Bewerber oder Bewerberinnen für eine Stelle im Bankwesen müssen hier zum Beispiel Fragen zu den Themen Kontoführung, Kreditwesen, Zahlungsverkehr, Kapitalanlagen usw. beantworten. Während ein Jobkandidat, der sich als Schlosser bewirbt, zum Beispiel Fragen zur Metallkunde, zu den berufstypischen Fachbegriffen, zur Physik, Chemie und Mathematik erhält.

Beispiel

- Verkäufer müssen gute sprachliche Fähigkeiten haben, rechnen können und mit Menschen umgehen. Ein Einstellungstest für angehende Verkäufer wird daher beispielsweise folgende Bausteine enthalten:
- Sprache/Textverständnis, etwa einen Text lesen und Fragen dazu beantworten,
- kaufmännisches Rechnen, etwa Aufgaben zu Dreisatz, Prozentrechnen, evtl. auch Zinsrechnen und
- Kommunikation mit schwierigen Gesprächspartnern, etwa ein Rollenspiel mit einem reklamierenden Kunden.

Praxistests für handwerkliche Berufe sind üblich.

Gerade in handwerklichen Berufen ist praktisches Geschick eine wichtige Grundvoraussetzung, um den Beruf erfolgreich ausüben zu können. Bewerber, deren Beruf solche praktischen Fähigkeiten voraussetzt, sollten sich deshalb darauf einstellen, dass auch ihr technisches Verständnis und ihr räumliches Vorstellungsvermögen getestet werden. Womöglich werden sie auch dazu aufgefordert, einen Geschicklichkeitstest durchzuführen oder kleine Bastelarbeiten anzufertigen, um ihre handwerkliche Begabung unter Beweis zu stellen.

Fachspezifisches Allgemeinwissen ist wichtig.

Die meisten Tests zum Fachwissen enthalten auch Fragen zum Allgemeinwissen, die sich – wie bereits erwähnt –

speziell auf den ausgeübten Beruf beziehen. So müssen Bewerber für einen Stelle im Sekretariat vielleicht auch Fragen zu den Organisationsformen und zur Etikette beantworten, während Kandidaten für eine Stelle in einem Reisebüro gut in Geografie Bescheid wissen sollten.

Einstellungstest zur deutschen Sprache: Anforderungen und Vorbereitung

Fast in allen Berufen ist das Beherrschen der deutschen Sprache eine Grundvoraussetzung, um den Beruf gut ausüben zu können. Angebote und Rechnungen müssen geschrieben, Anfragen und Reklamationen beantwortet werden.

Die Korrespondenz ist für ein Unternehmen eines der wichtigsten Aushängeschilder.

Fehlerhafte und schlecht formulierte Korrespondenz kann sich kein Unternehmen leisten. Deshalb testen Personalverantwortliche die Rechtschreibkenntnisse von Bewerbern und ihre Fähigkeit, flüssig zu formulieren. Weil Unternehmen auf diesem Gebiet in den vergangenen Jahren zunehmend Defizite feststellen mussten, kommt ein Test in der deutschen Sprache in den meisten Auswahlverfahren vor, zum Beispiel mit einem Diktat und/oder einem oft fachspezifischen Aufsatz- oder Korrespondenzthema. Hier ist dann ein fachnahes Thema vorgegeben, das der Kandidat häufig im Stil einer Erörterung beleuchten und bei dem er Pro und Kontra darstellen sowie am Ende die eigene Meinung begründen soll.

Weitere mögliche Tests zu den sprachlichen Fähigkeiten eines Bewerbers

Auch mit den folgenden Testarten werden die sprachlichen Fähigkeiten gerne geprüft:

- Multiple-Choice-Fragen zu einem Text beantworten (sind bestimmte Aussagen zu den Inhalten des Textes richtig/falsch?)
- Satzzeichen in einen Text einsetzen
- Rechtschreibfehler in einem Text markieren und verbessern
- Fremdwörter mit eigenen Worten oder anhand von vorgegebenen Antwortmöglichkeiten erklären
- gleichbedeutende Wörter (Synonyme) zu vorgegebenen Begriffen finden

Wer sich im Deutschen nicht ganz sicher fühlt, sollte im Vorfeld üben.

Wer den sprachlichen Testteil erfolgreich bestehen will, lässt sich zur Übung von Familienmitgliedern oder Freunden Texte diktieren, am besten aus fachspezifischen Büchern, die er dann fehlerfrei zu schreiben übt. So wird auch gleich die Rechtschreibung von wichtigen berufsspezifischen Fachbegriffen trainiert. Um flüssige Briefe zu üben, sind keine Trainingspartner notwendig. Es genügt, sich eine Situation vorzustellen, zum Beispiel einen Kunden, der sich in einem Brief über die nicht termingerechte Lieferung beschwert. Dazu schreibt der Bewerber jetzt seinen Entschuldigungsbrief mit Stellungnahme und Lösungsvorschlag. Um den Wortschatz zu erweitern, helfen Übungen mit Synonymen, zum Beispiel: Welche Synonyme gibt es für das Wort »schnell«? Antwort: unverzüglich, rasch, sofort, eilig, prompt ...

Auch rhetorische Fähigkeiten sind im Blickfeld der Tester.

Die Formulierungsfähigkeit und rhetorische Begabung eines Kandidaten beobachten Personalverantwortliche während des gesamten Auswahlprozesses. Vor allem Mitarbeiter, die telefonisch und persönlich häufig Kundenkontakt haben, müssen sich flüssig und sprachlich sicher ausdrücken können.

Flüssige Formulierungen im Rollenspiel üben

Als Vorbereitung kann der Kandidat mit Gesprächspartnern im Rollenspiel ein Vorstellungsgespräch üben. Der Rollenpartner stellt Fragen, die im Einstellungsgespräch gestellt werden könnten, und der Bewerber trainiert, die Fragen flüssig und rhetorisch geschliffen zu beantworten.

Einstellungstest zur englischen Sprache: Anforderungen und Vorbereitung

Unternehmen testen Englischkenntnisse in Wort und Schrift.

Im Zuge der Globalisierung sind viele Unternehmen international tätig. Englisch ist die Geschäftssprache und deshalb steht in vielen Stellenanzeigen die zusätzliche Anforderung: Gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift sind Voraussetzung. Wer diese Anforderung nicht einmal annähernd erfüllen kann, das heißt, wer im Englischen wenig oder kaum Kenntnisse besitzt, braucht sich auf eine derartige Anzeige generell nicht zu bewerben. Denn er kann

sicher sein, dass er im Auswahlverfahren sehr schnell aussortiert wird.
Hier kommt es wiederum darauf an, welche Ansprüche die jeweilige Stelle an die Sprachkenntnisse des Mitarbeiters stellt. Wer im Rahmen der neuen Stelle in Zukunft Geschäftsverhandlungen in englischer Sprache führen soll, wird sich mit umfangreicheren und komplexeren Fragen und Aufgaben im Einstellungstest konfrontiert sehen als eine Mitarbeiterin im Textilverkauf, deren Englischkenntnisse sich auf einige fach- und verkaufsspezifische Formulierungen beschränken dürfen.

Im Zentrum des Tests: Vokabeln und Grammatik

Englische Vokabeln, Höflichkeitsfloskeln und Grammatik – zum Beispiel die Vergangenheitsformen – fragen Unternehmen häufig in Form eines Multiple-Choice-Tests ab. Als Übung bieten sich an, den Schulstoff zu wiederholen oder Online-Englischtests zu üben. Ebenso förderlich ist es, Bücher, Zeitungen und Zeitschriften in englischer Sprache zu lesen.

Oft wird das Jobinterview auch auf Englisch geführt.

Je mehr Raum die englische Sprache im Aufgabengebiet einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters einnehmen soll, desto intensiver werden die Sprachkenntnisse im Einstellungstest und im Vorstellungsgespräch getestet. Wenn das Anforderungsprofil der Stelle vorsieht, dass der Mitarbeiter häufig Gespräche mit Kunden und Geschäftspartner auf Englisch führen muss, wird der Interviewer im Vorstellungsgespräch spontan und unvorhergesehen in die englische Sprache wechseln. Der Bewerber soll jetzt problemlos von Deutsch auf Englisch umschalten und das Gespräch fließend in englischer Sprache weiterführen. Wer hier mehr Sicherheit gewinnen will, kann sich entweder durch Gespräche mit englischsprachigen Gesprächspartnern oder mit einem englischsprachigen Konversationskurs darauf vorbereiten.

Einstellungstest zum Deutschlandwissen: Anforderungen und Vorbereitung

Einstellungstests zum Deutschlandwissen sind Tests zum Allgemeinwissen, die sich ausschließlich auf Deutschland

beschränken. Häufig wird das Deutschlandwissen als Frageblock in den Test zum Allgemeinwissen eingebaut.

Hier geht es z. B. um folgende Wissensgebiete in Bezug auf Deutschland:

- Geschichte
- Politik und Politiker
- Grundrechte
- Geografie
- Naturkatastrophen
- Gesellschaft
- Landwirtschaft, Anbaugebiete
- Essen und Trinken
- Flora und Fauna
- Architektur
- Literatur und Preisträger
- Wissenschaft und Preisträger
- Kunst
- Musik
- Redensarten, Zitate
- Sport

Einstellungstest Polizei: politische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Grundlagen Deutschlands

Fragen zum Deutschlandwissen erhalten dann in einem Einstellungstest mehr Gewicht, wenn es sich zum Beispiel um ein Stellenangebot handelt, das ein fundiertes Wissen zu den geschichtlichen, politischen und gesellschaftlichen Hintergründen voraussetzt, zum Beispiel bei einer Einwanderungsbehörde, dem Grenzschutz oder der Polizei. Zur Übung eignen sich wiederum verschiedene Tests zum Deutschlandwissen.

Einstellungstest Gedächtnis: Anforderungen und Vorbereitung

Gedächtnistests gehören zu den Intelligenztests und prüfen, wie schnell ein Bewerber Informationen verarbeiten kann und wie ausgeprägt sein Kurzzeitgedächtnis ist. Manche Unternehmen legen besonderen Wert auf die

In der Arbeitspraxis müssen sich Mitarbeiter Namen und Fakten schnell merken können.

Merkfähigkeit und Konzentration ihrer Bewerber und führen deshalb spezielle Gedächtnistests durch.
Mit diesen Tests können Personalverantwortliche zum Beispiel herausfinden, ob sich Bewerber im Arbeitsalltag an Personen, Namen, Telefonnummern, Produkteigenschaften usw. schnell und gut erinnern können.

Arten von Gedächtnistests

Der Bewerber betrachtet im Test zum Beispiel für eine kurze Zeit mehrere Figuren oder Zeichnungen und muss danach bestimmte Merkmale wiedergeben, die er sich gemerkt hat. Oder dem Kandidaten wird ein Ausschnitt aus einem Unternehmensszenario vorgelegt, in dem bestimmte Abteilungen, Mitarbeiter mit Namen und ihren Aufgaben beschrieben werden. Innerhalb einer bestimmten Zeit soll er sich so viele Informationen wie möglich aus dem Szenario merken und dann auswendig wiedergeben. Auch die folgenden Aufgabenvarianten sind denkbar. Zum Beispiel das Auswendiglernen von:

- 20 bis 30 Begriffen aus den unterschiedlichsten Themenbereichen,
- Buchstabenkombinationen, die keinen Sinn ergeben,
- einem längeren Gedicht,
- Personenbeschreibungen oder
- Wegbeschreibungen.

Meist wird eine Lernzeit vorgegeben, nach der der Kandidat das verlangte Wissen parat haben sollte. Manchmal müssen die Bewerber sogar noch ein oder zwei andere Aufgaben lösen, bevor das Wissen aus dem Gedächtnistest abgefragt wird.

Eine gute Gedächtnisleistung kann man üben.

Nicht jeder hat die Gabe, Fakten mühelos und schnell behalten zu können. Das ist aber kein Grund, vor dem Gedächtnistest Angst zu haben. Denn die Gedächtnisleistung kann durch wirksame Übungen schnell gesteigert werden.

Schneller Trick für eine gute Gedächtnisleistung
Die wirksamste Art, sich eine Reihe von Fakten und deren Zusammenhänge zu merken, ist es, um die Informationen, die Sie behalten sollen, eine Geschichte herum zu ranken, die Sie sich schnell ausdenken. Die Geschichte muss nicht logisch aufgebaut sein. Im Gegenteil: Je ungewöhnlicher diese Geschichte ist, desto besser bleiben die Zusammenhänge in Ihrem Gedächtnis haften.

Beispiel: Sie müssen folgende Fakten behalten:

Metall verarbeitendes Unternehmen, 365 Mitarbeiter: Sie sind dort zu einem Meeting mit der Abteilung Controlling eingeladen. Am Meeting nehmen 8 Teilnehmer teil. Der Chef der Controllingabteilung heißt Herr Cubare, seine Assistentin heißt Frau Windegg. Das Thema des Meetings: Die Produktionskosten sollen um 4% gesenkt werden.

Mit einer kleinen ungewöhnlichen Geschichte können Sie sich die Fakten schnell merken:

Sie wohnen in einem Haus aus Stahl (Metall verarbeitendes Unternehmen), das 3 Türen, 6 Fenster und 5 Schornsteine (365) hat. Mit Ihnen zusammen wohnen ganz viele andere Menschen (Mitarbeiter). Plötzlich wird durch eine Tür eine Kuh auf einer Bahre (Herr Cubare, Chef) hereingetragen, die einen Taschenrechner (Controllingabteilung) im Maul hat. Um Ihren Hals hängt ein großes Schild, auf dem Meeting steht (Meeting). Plötzlich fegt ein heftiger Windstoß (Wind) ums Eck (egg) des Hauses und schlägt die Tür zu. Eine Frau reißt erschrocken die Augen auf (Frau Windegg). Sie nimmt der Kuh den Taschenrechner aus dem Maul und schneidet alle 4 Ecken ab (Kosten um 4% senken). Den Taschenrechner gibt sie einem Roboter (Produktion) in seine bewegliche Metallhand.

Informationen lesen und Geschichten erfinden

Das Ausdenken von Geschichten zu einer Faktenreihe ist gut zu trainieren. Dazu nimmt man sich einen Textabschnitt, z. B. aus einer Wirtschaftszeitung oder einem Fachbuch, vor, der viele Zahlen und Fakten enthält, und denkt sich seine individuelle Geschichte dazu aus. Anschließend werden die Fakten ohne nachzuschauen anhand dieser Geschichte rekonstruiert.

Einstellungstest Intelligenz: Anforderungen und Vorbereitung

Intelligenztests sollen vorrangig prüfen, wie gut das logische Denkvermögen ausgeprägt ist. Genau genommen prüfen sie damit nur einen Teil des vielschichtigen Phänomens Intelligenz, nämlich die sogenannte analytische Intelligenz. Zu den Intelligenztests gehören die eben genannten Gedächtnistests, Tests zum mathematischen Verständnis und zum logischen Denkvermögen.

Nicht der Intelligenzquotient, sondern die Begabung und Neigung ist entscheidend.

Es handelt sich dabei nicht um Intelligenztests, die herausfinden wollen, welchen IQ der Jobkandidat hat. Vielmehr geht es darum, herauszufinden, welche Schwerpunkte der Bewerber in seiner Denkstruktur aufweist und ob diese Art des Denkens für die infrage kommenden Aufgaben geeignet ist. So hat der eine Jobkandidat vielleicht gute Ergebnisse im kreativen Bereich des Denkens, während der andere im mathematisch-logischen Bereich punktet. Intelligenztests erfolgen nicht selten unter Zeitdruck, um gleichzeitig die Belastbarkeit der Kandidaten zu testen.

Intelligenztest: Zahlenfolgen, Wortentsprechungen und Analogien

Bewerberinnen und Bewerber erwarten beim Intelligenztest unter anderem Aufgaben, in denen sie logische Schlussfolgerungen ziehen, mathematische Textaufgaben lösen und Analogien herstellen müssen, zum Beispiel bei Begriffen oder Grafiken. Auch das assoziative Denken wird getestet, zum Beispiel mithilfe von Wortschlangen oder Symbolen.

Typische Bestandteile eines Intelligenztests

Typische Aufgabenstellungen sind:

- eine Reihe von Zahlen logisch fortzuführen,
- Figurenreihen logisch fortzusetzen,
- räumliches Vorstellungsvermögen zu zeigen, etwa durch Aufgaben mit Würfeln oder Würfelnetzen,
- Buchstabenfolgen logisch fortzuführen,
- eine Bilderserie in die logisch richtige Reihenfolge zu bringen,
- Buchstaben zu Wörtern zu ordnen,
- fehlende Buchstaben in Wörtern zu ergänzen,
- Wortpaare zu bilden, z. B. ein passendes Adjektiv zu einem Substantiv zu finden oder Gegensätze zu bilden.

Beispiele
Ergänzen Sie die fehlende Zahl: 3, 8, 11, 16, 19, __

Kreuzen Sie an, welches Wort nicht zu den anderen passt:
O Katze
O Kaninchen
O Kanarienvogel
O Kanalratte

Zahlreiche Übungsaufgaben für Intelligenztests finden Sie in Kapitel »Denktraining«. Die Lösungen zu den Beispielaufgaben lauten: 24 (immer abwechselnd + 5 und + 3) und Kanalratte (sie ist als einziges der genannten Tiere kein Haustier).

Mögliche Tests zu mathematischen Fähigkeiten

In kaufmännischen oder technischen Berufen ist mathematisches Können gefragt. Mathematische Tests im Rahmen des Intelligenztests können z. B. sein:

- Kopfrechnen
- Kettenrechnungen
- Prozentrechnen
- Dreisatz
- Formeln umstellen
- Bruch- und Dezimalrechnen
- Potenzieren und Wurzelziehen
- Rechnen mit Maßen und Gewichten
- Diagramme auswerten bzw. erstellen
- Wahrscheinlichkeiten berechnen

Auf den ersten Blick sind die Fragen im Rahmen des Intelligenztest für viele Kandidaten erst einmal verwirrend. Doch mit einiger Übung kann man schnell ein gewisses System in den Fragestellungen entdecken und die Tests fallen so wesentlich leichter. Der Tipp zur Vorbereitung auf Intelligenztests heißt also: möglichst viele Tests im Bereich Gehirntraining, logisches Denken und mathematische Denkaufgaben zur Übung absolvieren.

Einstellungstest Leistung und Konzentration: Anforderungen und Vorbereitung

Leistungs- und Konzentrationstests zielen auf die Belastbarkeit des Bewerbers ab.

Alle Aufgaben müssen unter hohem Zeitdruck bewältigt werden.

Beim Leistungs- und Konzentrationstest geht es meist um Rechen-, Sortier- oder Ergänzungsaufgaben.
Es sind keine schwierigen, intellektuellen Aufgaben, stellen aber eine hohe Anforderung an die Stressresistenz der Teilnehmer, weil sie sehr viele Informationen unter Zeitdruck verarbeiten müssen. Die Testkandidaten sollen zum Beispiel fehlende Buchstaben in Wörter eintragen, so viele falsche Zahlen wie möglich aus einer endlos langen Zahlenreihe wegstreichen und Begriffe in ein Zahlencodierungssystem einordnen. Die Zeit für die jeweilige Aufgabenstellung ist so knapp bemessen, dass die Testkandidaten die Aufgabe mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht in der vorgegebenen Zeit bewältigen können.

Auf die Motivation kommt es an.

Das aber erwarten die meisten Tester auch gar nicht. Es kommt vor allem darauf an, dass sich der Kandidat durch den Zeitdruck und die Menge, die es zu bewältigen gilt, nicht aus der Ruhe bringen lässt. Er soll zeigen, dass er trotz Druck seinen Leistungswillen nicht verliert und versucht, so viele Aufgaben wie möglich innerhalb der Zeitvorgabe zu bewältigen. Auch Leistungs- und Konzentrationstests verlieren durch ausreichende Übung ihren Schrecken. Zum einen bereitet sich der Bewerber mit den Testübungen auf die Art der Aufgabenstellungen vor, zum anderen gewöhnt er sich an den Zeitdruck und geht in der tatsächlichen Testsituation dann ruhiger und gelassener an die Aufgaben.

Einstellungstest Persönlichkeit: Anforderungen und Vorbereitung

Immer mehr Unternehmen entscheiden sich dafür, im Rahmen ihrer Einstellungstests auch einen Persönlichkeitstest durchzuführen, um zu überprüfen, ob der Kandidat für die Stelle und ihre Anforderungen von seinem Persönlichkeitsprofil her geeignet ist.

Am tiefgehendsten ist der psychologische Einstellungstest.

Psychologische Einstellungstests forschen intensiv in der Psyche der Kandidaten. Sie werden in der Regel nur dann

bers, sein Verantwortungsgefühl, seinen augenblicklichen Gemütszustand und seinen Selbstwert heraus. Auch im Hinblick auf den Persönlichkeitstest ist eine Vorbereitung eher schwierig. Die Antworten in den verschiedenen Fragebereichen sollten in der Gesamtauswertung ein homogenes Bild über den Bewerber abgeben.

In sich stimmige Testergebnisse geben ein rundes Bild über den Bewerber ab.

Wer versucht, bestimmte Fragen so zu beantworten, wie er glaubt, dass es erwartet wird, läuft Gefahr, die Gesamtauswertung zu verzerren und damit das Ergebnis eher zu gefährden, weil ein widersprüchliches Testergebnis in der Regel nicht so positiv bewertet wird. Auch hier ist also die möglichst ehrliche Beantwortung der Fragen empfehlenswert. Vor allem auch deshalb, weil einzelne Antworten des Bewerbers noch einmal im späteren Bewerbungsinterview aufgegriffen werden können.

Einstellungstest handwerkliche Fähigkeiten: Anforderungen und Vorbereitung

Für viele Berufe ist nicht nur das klassische Schulwissen wichtig, sondern auch und vor allem das handwerkliche Geschick. Arbeitgeber aus diesen Bereichen setzen deswegen Tests ein, die Fingerfertigkeit, Bewegungskoordination und Genauigkeit bei der Ausführung der Aufgaben prüfen.

Mögliche Tests zu handwerklichen Fähigkeiten

Typische Tests sind:

- die Drahtbiegeprobe (DBP): Die Kandidaten sollen vorgegebene Formen mit einem biegsamen Draht nachformen, wobei manchmal noch der Maßstab zu verändern ist.
- der Form-lege-Test (FLT): Die Bewerberinnen und Bewerber sollen in einer bestimmten Zeit vorgegebene Formen mit einzelnen Pappteilen nachlegen.
- Flächen bzw. Körper symmetrisch zu ergänzen,
- nach vorgegebenen Plänen Eintragungen in ein Koordinatensystem zu machen,
- Fragen zu physikalisch-technischen Zusammenhängen zu beantworten,
- räumliches Vorstellungsvermögen anzuwenden (ähnlich wie im Logiktest).

Wer von vornherein kein handwerkliches Geschick oder ein sehr schlechtes räumliches Vorstellungsvermögen hat, wird im Wettbewerb mit anderen Kandidaten auf eine Stelle im Handwerk sehr wahrscheinlich verlieren. Da hilft es auch nicht viel, einige Wochen vorher Geschicklichkeitsübungen zu machen. Handwerklich begabte Kandidaten dagegen brauchen sich in diesem Bereich nur wenig vorzubereiten. In der Regel haben sie sich in ihrem Leben bereits häufig mit handwerklichen Tätigkeiten befasst und bewerben sich deshalb auch auf eine Stelle im Handwerk.

Fragen zum Unternehmen: Anforderungen und Vorbereitung

Fragen zum Unternehmen sind in fast jedem Einstellungstest versteckt.

Viele Hintergrundinformationen über das Unternehmen zu sammeln, bringt Pluspunkte.

In nahezu jedem Auswahlverfahren kommt es vor, dass die Interviewer Fragen zu dem Unternehmen stellen, das die Stelle ausgeschrieben hat. Denn für die Personalverantwortlichen ist es sehr wichtig, zu wissen, ob der Jobkandidat hinter seiner Bewerbung steht. Und eine positive Einstellung zum Unternehmen spiegelt sich am besten darin wider, wie viele und welche Informationen ein Bewerber über seinen potenziellen Arbeitgeber gesammelt hat. Für jeden Jobkandidaten ist es deshalb besonders erfolgversprechend, wenn er glaubwürdig verkaufen kann, dass und warum er am liebsten genau für dieses Unternehmen arbeiten möchte. Die Fragen zum Unternehmen können bereits als Testsequenz im Rahmen des schriftlichen Einstellungstests auftauchen oder aber im persönlichen Vorstellungsgespräch oder auch im Assessment-Center. Personaler wollen von einer Bewerberin oder einem Bewerber nicht nur erfahren, wie viele Mitarbeiter ihr Unternehmen hat, sondern auch etwas über die Gründungsgeschichte des Unternehmens und über seine wichtigsten Produkte.

Verschiedene Informationsquellen zum Unternehmen nutzen

Diese Informationsquellen eignen sich zur Recherche der Unternehmensinformationen:

- Die Website des Unternehmens
- Der Geschäftsbericht (häufig auf der Website zu finden)
- Die Imagebroschüre des Unternehmens (kann im Vorfeld beim Unternehmen angefordert werden)
- Aktuelle Pressemitteilungen und Berichte über das Unternehmen (über Internet recherchieren)
- Freunde und Bekannte, die im Unternehmen gearbeitet haben oder jemanden dort kennen
- Bracheninformationen (in Fachpublikationen und über Internetrecherche)
- Werbeprospekte, Messeunterlagen und Produktbeschreibungen des Unternehmens

Je mehr Sie über das Unternehmen wissen, desto besser.

Folgende Fakten können Sie über das Unternehmen recherchieren:

- Unternehmensform (GmbH, KG, AG, GmbH & Co.KG usw.)
- Geschäftsfelder (Bereiche, in denen das Unternehmen tätig ist)
- Bedeutende Personen im Unternehmen (Aufsichtsrat, Vorstand, Geschäftsführer)
- Hauptsitz und Niederlassungen
- Anzahl der Mitarbeiter
- Produktpalette bzw. Dienstleistungen
- Kundengruppen des Unternehmens
- Marktanteile des Unternehmens
- Image des Unternehmens in Presse, Funk und TV
- Wichtige Wettbewerber
- Aktuelle Umsatzzahlen
- Ziele und strategische Ausrichtung des Unternehmens
- Neue Entwicklungen und Projekte
- Entwicklungen in der Branche

Tipps und Tricks gegen die Prüfungsangst

Wer mit einem Einstellungstest konfrontiert wird, hat in der Regel – zumindest was sein Schulleben anbelangt – schon eine Reihe von Prüfungssituationen hinter sich gebracht. Einstellungstests und Assessment-Center haben aber für viele Jobkandidatinnen und -kandidaten noch einmal eine andere Qualität. Wer noch nie einen derartigen Test absolviert hat, betritt unbekanntes Terrain. Er weiß nicht genau, was auf ihn zukommt. Zudem schwirren in den einschlägigen Internetforen erschreckende Berichte über hochanspruchsvolle Testfragen herum und womöglich haben auch schon Freunde und Bekannte, die eine Testhürde nicht bewältigt haben, Schauergeschichten über die besonderen Schwierigkeiten des Auswahlverfahrens erzählt.

Wichtig: Emotionen von Fakten trennen

Allerdings fließen in diese Berichte immer in hohem Maße auch persönliche Gefühle und Erfahrungen und die damit verbundene Bewertung einer Situation ein. Was für den einen gilt, kann sich für einen anderen in der gleichen Situation ganz anders darstellen. Deshalb ist es sicher richtig und interessant, sich die Berichte derjenigen anzuhören, die ein Auswahlverfahren mit Einstellungstest und/oder Assessment-Center bereits absolviert haben. Dennoch ist es ratsam, die Emotionen und Bewertungen des Gegenübers möglichst aus dem Bericht herauszufiltern und sich auf die Fakten zu konzentrieren:

Nutzen Sie die sachlichen Informationen zur Vorbereitung.

- Wie sah die Testsituation konkret aus?
- Welche Bereiche wurden abgefragt?
- Wie sieht eine beispielhafte Frage aus?
- Wie lange dauerte der Test?
- Wie viel Zeit hatten die Kandidaten zu Verfügung?

Tipp:
Filtern Sie die sachlichen Informationen aus den Erfahrungsberichten heraus und nutzen Sie sie, um sich optimal auf den Einstellungstest vorbereiten zu können. Lassen Sie sich von negativen Gefühlen und Bewertungen nicht beeinflussen.

Sicherheit mit dem Worst-Case-Szenario

Das Worst-Case-Szenario ist die schlimmste Situation, die für eine Person subjektiv eintreten kann: die Situation, vor der man die größte Angst hat, die die schlimmste persönliche Niederlage bedeutet oder den größten Schrecken. Die Angst vor diesem Worst Case, dem schlimmsten Fall, der eintreten kann, ist bei manchen Menschen so groß, dass sie, hypnotisiert wie das Kaninchen von der Schlange, immer nur diese schreckliche Situation vor Augen haben und sich kaum noch auf Strategien konzentrieren können, um diese zu verhindern. So ähnlich geht es auch Prüfungskandidaten, die große Angst vor dem Versagen in der Prüfung haben. Obwohl sie genügend Wissen haben, alle Tests gut zu bewältigen, scheitern sie, weil ihre Angst sie völlig blockiert.

Stellen Sie sich vor, was mit Ihnen passiert, wenn der schlimmste Fall eintritt.

Sehen Sie dem »Worst Case« ins Auge. Wie würde Ihr Leben weitergehen?

Stellen Sie sich das Schlimmste, was Ihnen persönlich im Auswahlprozess passieren kann, vor. Gehen Sie möglichst tief in diese Situation hinein. Malen Sie sich aus, was Sie fühlen würden, wenn Ihnen genau das passiert und was das für Sie bedeuten würde. Stellen Sie sich Ihrer Angst. Das Schlimmste, was Ihnen passieren kann, ist, dass Sie im Einstellungstest, im Assessment-Center oder im Vorstellungsgespräch scheitern, dass andere Sie vielleicht mitleidig anschauen oder über Sie lachen. Genau das ist aber schon Tausenden vor Ihnen passiert. Das Leben geht weiter und womöglich treffen Sie schon bald auf die nächste Chance, die Ihnen mehr Möglichkeiten beschert, als Sie je erahnt haben. Vielleicht werden Sie im Nachhinein sogar froh sein, dass Sie diese Stelle nicht bekommen haben und frei waren für die nächste für Sie viel geeignetere. Finden Sie sich damit ab, dass Sie scheitern könnten.

Legen Sie sich ein Worst-Case-Szenario zurecht.

Legen Sie sich eine innere Einstellung und Maßnahmen zurecht, die dann greifen können, wenn die Absage tatsächlich im Briefkasten liegt. Eine Strategie für den schlimmsten Fall parat zu haben, vermittelt Sicherheit. Zum Beispiel:

- Ich nutze die negative Testerfahrung für meine weiteren Bewerbungsgespräche.
- Ich bin stark genug, spöttische Bemerkungen von Konkurrenten oder Bekannten zu ertragen.
- Ich weiß, dass in jedem Scheitern eine Chance steckt, auch wenn ich Sie im Augenblick nicht erkenne.
- Ich lerne aus meinen Fehlern und werde es beim nächsten Mal besser machen.
- Ich bewerbe mich parallel weiter und habe so mehrere Eisen im Feuer.
- Ich versuche bei den Prüfern in Erfahrung zu bringen, woran ich gescheitert bin, um daraus lernen zu können.
- Ich habe noch mehrere Unternehmen auf meiner Liste, bei denen ich gerne arbeiten würde, und werde mich dort blind bewerben.
- Ich schalte bei meiner weiteren Jobsuche einen Personalberater ein.
- Ich überbrücke die Zeit der Arbeitslosigkeit mit einer Weiterbildung oder Umschulung.
- Ich nutze die Zeit der Arbeitslosigkeit, um meine Lebens- und Berufsplanung auf den Prüfstand zu stellen und mich ganz neu auszurichten.

Konzentrieren Sie sich jetzt nur noch auf das, was Sie gewinnen können.

Danach schieben Sie den Gedanken des Scheiterns wieder beiseite und konzentrieren sich darauf, Ihre Einstellungstests und -gespräche so gut wie möglich zu absolvieren. Passiert nichts, ist Ihr Szenario reif für die Schublade oder den Papierkorb. Tritt der ungünstigste Fall ein, bewahrt Sie Ihre Vorbereitung vor dem berühmten »schwarzen Loch«. Denn jetzt greift Ihre Strategie.

Programmieren Sie sich auf Erfolg.

Den Erfolg visualisieren

Wer sich intensiv vorstellt, sein Ziel bereits erreicht zu haben, programmiert sich selbst auf Erfolg. Durch diese Vorstellung verändert sich die Hirnchemie und dadurch auch die Körperchemie. Ressourcen entfalten sich im Körper, die einen Menschen dazu befähigen, Höchstleistungen zu erbringen.

Das Unterbewusstsein arbeitet unmerklich in Richtung Zielerreichung.

Wichtig dabei ist, sich sein Ziel einmal täglich intensiv und möglichst bildhaft vorzustellen. Jeder hat eine andere Vorstellung von seinem Ziel, auch wenn es das gleiche ist. Das Ziel einer Bewerberin oder eines Bewerbers ist es, eine lukrative Stelle zu bekommen, die er gerne und mit Freude ausfüllt. Wer dieses Ziel fest genug in seinem Geist verankert hat, findet den Weg dorthin ganz automatisch. Er ist sozusagen darauf programmiert.

Zweifel haben keinen Platz.

Auch wenn während der Vorbereitung auf den Auswahlprozess hin und wieder Zweifel aufkommen, ob das Ziel erreicht werden kann oder nicht: Mit einer positiven Zielformulierung (Beispiel: *Am 01. 03. bin ich Assistentin des Vorstands bei der XY AG*) und der konkreten Zukunftsvision, die die Zielerreichung bereits vorwegnimmt, haben Zweifel wenig Chancen.

Eine plakative Zielvision führt zum Erfolg.

Tipp:
Malen Sie sich Ihr Ziel als Bild oder kleben Sie sich Ihren »Zieltraum« aus vielen Fotos zusammen, zum Beispiel wie Sie als Assistentin des Vorstands glücklich in Ihrem repräsentativen Büro sitzen. Hängen Sie sich dieses Bild an einen Ort, den Sie oft im Blickfeld haben. Schauen Sie es vor allem dann intensiv an, wenn sich wieder einmal ein paar Zweifel melden.

Prüfungssituation realistisch nachahmen

Testsituation unter Zeitdruck simulieren

Eine wirksame Strategie gegen die Prüfungsangst ist, die Prüfungssituation im Vorfeld möglichst realitätsnah durchzuspielen. Dazu gehört in erster Linie die Übung der verschiedenen Tests, möglichst mit einer ausreichenden Vorbereitungszeit, damit sich das Gelernte im Gedächtnis

verankern kann. Weil die Tests meist unter Zeitdruck beantwortet werden müssen, empfiehlt es sich, die Tests zu Hause, ebenfalls innerhalb einer vorgegebenen Zeit, zu beantworten und die Zeitvorgaben schrittweise zu verringern. So kann sich der Bewerber auf die Stresssituation, Fragen unter Zeitdruck beantworten zu müssen, vorbereiten. In der Regel absolvieren Testkandidaten den Einstellungstest in einem Raum mit weiteren Kandidaten und den anwesenden Prüfern. Auch diese Situation mit allen Ablenkungsmöglichkeiten kann man simulieren, indem man die Übungstests absolviert, wenn sich mehrere Personen im Raum befinden, oder sich mit dem Test auf eine Parkbank oder in ein Café setzt.

Rollenspiele mit Freunden stärken das Selbstvertrauen.

Neben den schriftlichen Einstellungstests gibt es zum Beispiel im Rahmen eines Assessment-Centers verschiedene Gesprächssituationen und Gruppendiskussionen, die vorab in Rollenspielen mit Freunden simuliert und geübt werden können. So lassen sich Kreativität und Rhetorik hervorragend trainieren und das sorgt in der realen Testsituation für Selbstvertrauen.

Eine gute Vorbereitung schafft ein sicheres Gefühl.

Wer sich nach seinen Testvorbereitungen sagen kann, dass er sein Bestes getan hat, um sich gut auf den Einstellungstest vorzubereiten, kann am Testtag mit einem zufriedenen Gefühl antreten.

Praktische Übungen gegen die Prüfungsangst

Am Tag der Einstellungstests und -gespräche kommen viele unbekannte und neue Situationen auf die Bewerberin oder den Bewerber zu. Es ist ganz natürlich, dass Jobkandidaten vor und während des Auswahlverfahrens nervös sind und Lampenfieber haben.

Personalverantwortliche habe Verständnis dafür, wenn Bewerber nervös sind.

Im Allgemeinen wird es kaum eine Bewerberin oder einen Bewerber geben, der vollkommen gelassen in ein Vorstellungsgespräch geht. Eine gewisse Nervosität und Unsicherheit sind ganz normal. Das akzeptiert auch jeder Personalverantwortliche, ohne dies gleich als Charakterschwäche zu werten. Im Übrigen sind auch Unternehmensvertreter keine gefühllosen Auswahlmaschinen, son-

dern ganz normale Menschen wie jeder andere auch. Daran sollten sich Bewerber immer wieder erinnern.

Nervosität und Angst haben auch positive Seiten.

Um die Nervosität nicht noch zu steigern, hilft es, ein wenig an der eignen Einstellung zu arbeiten, um nicht in die Spirale der Angst vor der Angst zu geraten: Nervosität und Angst haben eine wichtige Funktion vor entscheidenden Situationen. Sie bringen Körper und Geist auf Hochtouren, der Adrenalinspiegel im Körper erhöht sich und alle Sinne sind geschärft. Viele Menschen bringen insbesondere in diesem Zustand Höchstleistungen. Denn ein entspannter Organismus kann nicht alle ihm zur Verfügung stehenden Kräfte mobilisieren. Wer diese positive Seite von Angst und Nervosität annehmen kann, hat schon viel gewonnen.

Wirksame Tipps gegen Nervosität

Und falls die Symptome von Nervosität und Angst doch überhandzunehmen drohen und störend wirken, dann helfen folgende Maßnahmen:

So gehen Sie mit Symptomen von Nervosität um	
Herzklopfen/Pulsrasen	Konzentrieren Sie sich nur auf Ihre Atemzüge, das entspannt. Versuchen Sie dabei ins Zwerchfell zu atmen.
Trockener Mund	Verzichten Sie am Testtag auf Salziges, Kaffee, Milch und süße Getränke.
Belegte Stimme	Gurgeln Sie vor den Testgesprächen mit Wasser.
Zittern in der Stimme	Sprechen Sie ganz bewusst etwas lauter.
Schweißausbrüche	Ziehen Sie Ihre Jacke/Ihr Sakko nicht aus bzw. wählen Sie eine dunkle Bluse/ein dunkles Hemd. Schweißflecken sind hier weniger sichtbar als bei hellen Farben.
Rot werden	Ignorieren Sie es einfach und machen Sie weiter. Ihr Gegenüber empfindet dies weit weniger schlimm als Sie selbst.
Selbstzweifel	Denken Sie intensiv an Ihre Zielvision, Ihren letzten Erfolg, an ein schönes Erlebnis oder an einen Menschen, der Ihnen sehr positiv gegenübersteht.

Die folgenden beiden klassischen Entspannungsmethoden werden häufig von Ärzten und Psychologen empfohlen und erfordern etwas Übung. Wer unter starker Prüfungsangst leidet, kann sie im Zuge der Vorbereitung auf den Einstellungstest täglich üben.
Am besten ist es, sich für eine der beiden folgenden Methoden zu entscheiden und sie im täglichen Leben regelmäßig anzuwenden.

Je öfter die Übungen wiederholt werden, desto schneller wirken sie in Stresssituationen.

Entspannungstechniken gegen Prüfungsangst

Autogenes Training
Setzen Sie sich bequem auf einen Stuhl. Ihre Beine lassen Sie angewinkelt und parallel nebeneinanderstehen. Ihre Füße berühren den Boden. Ihre Arme legen Sie auf Ihren Oberschenkeln oder den Armlehnen ab. Schließen Sie nun Ihre Augen und richten Sie Ihre Aufmerksamkeit auf Ihre Atmung.

Über die Atmung das vegetative Nervensystem steuern

Konzentrieren Sie sich dabei auf die Atemformel:
Die Atmung ist ruhig – und regelmäßig. Sagen Sie sich diesen Satz ganz langsam und ruhig innerlich 3–6-mal vor. Genießen Sie die einsetzende Entspannung, die sich mit jedem Atemzug immer mehr vertiefen kann, ohne dass Sie Ihre Atmung dabei aktiv zu beeinflussen brauchen.

Konzentrieren Sie sich dann auf die Ruheformel:
Ich bin ganz ruhig – Ruhe. Sagen Sie sich diesen Satz innerlich wieder 3–6-mal vor.

Anschließend aktivieren Sie sich wieder!
Dehnen und strecken Sie Ihre Arme und Beine, atmen Sie tief durch und öffnen Sie wieder Ihre Augen! Insgesamt »verlieren« Sie nur wenige Minuten, sind aber schnell entspannt und trotzdem gleich wieder fit und leistungsfähig.

Das Gehirn überlisten mit Muskelentspannung

Progressive Muskelentspannung
Das Prinzip der progressiven Muskelentspannung ist einfach. Verschiedene Muskelpartien werden nacheinander angespannt und nach kurzer Zeit wieder losgelassen. Machen Sie erst mit der linken Hand eine Faust – dann wieder öffnen, spannen Sie jetzt den linken Arm an, wieder loslassen, ziehen Sie anschließend die linke Schulter nach oben – wieder sinken lassen. Wiederholen Sie das Gleiche mit dem rechten Arm. Ziehen Sie dann die Stirnmuskulatur nach oben – loslassen, pressen Sie die Augen zusammen – entspannen usw. Diese Anspannungs-Entspannungs-Übungen können Sie nacheinander mit möglichst vielen Muskelgruppen machen. Damit werden Entspannungssignale ans Gehirn gesendet und Sie werden automatisch ruhiger.

Achtung:
Wenden Sie beide Entspannungsmethoden nur an, wenn bei Ihnen keine psychische oder physische Erkrankung diagnostiziert wurde, die dieser Art von Entspannung entgegenspricht.

Eine Niederlage ist kein Grund zum Verzweifeln

Die folgende Einstellung beruhigt: Misserfolge sind eine Chance zu lernen.

Es gibt kaum wirklich erfolgreiche Menschen, die auf ihrem Weg zum Erfolg keine Niederlage einstecken mussten. Nur dass im Augenblick des Erfolgs wenige von ihren Niederlagen und den teilweise verzweifelten Momenten, die sie durchlebt haben, berichten. Aber genau das ist eine entscheidende mentale Stärke von erfolgreichen Menschen. Sie bewerten Rückschläge und Niederlagen nicht als Katastrophe, sondern als das, was sie sind: eine Lehre, dass dieser Weg und die bisherige Strategie nicht richtig waren, um ihr Ziel zu erreichen. Die Niederlage ist also eine Chance, es beim nächsten Mal anders oder besser zu machen.

Aus den Fehlern lernen heißt die Devise.

Also: Stellen Sie niemals Ihr gesamtes Können oder Ihre komplette Person infrage, wenn Sie nach einem Einstellungstest oder einem Assessment-Center nicht gleich als Mitarbeiter übernommen werden. Niederlagen gehören auf dem Weg zum Erfolg ganz selbstverständlich dazu.

Appellieren Sie an Ihren Kampfgeist: »Jetzt erst recht!« Mit dieser Einstellung werden Sie durch Rückschläge nicht schwächer, sondern mental stärker! Viel sportlicher, gesünder und letztendlich erfolgreicher ist die Einstellung: »Misserfolge gehören zum Leben und sind eine Lernaufgabe für mich. Ich versuche es so lange immer wieder, bis ich mein Ziel erreicht habe, und lasse mich von Niederlagen nicht unterkriegen.«

Zur richtigen Vorbereitung auf Vorstellungsgespräch und Einstellungstest gehört auch die Wahl der für diesen Tag angemessenen Bekleidung. Darüber hinaus gilt es, überzeugend aufzutreten und zu kommunizieren.

Was Bewerber überzeugend wirken lässt.

Überzeugend wirken Kandidaten, die

- Ihre Kleidung an den (ungeschriebenen) Regeln der jeweiligen Branche und dem Status der infrage stehenden Stelle orientieren,
- dabei Schnitte, Farben und Muster zum eigenen Typ passend und individuell stimmig auswählen,
- sich höflich, aber nicht unterwürfig verhalten,
- selbstbewusst sind, aber nicht arrogant,
- zuhören können, aber nicht übertrieben schüchtern sind,
- ihre Anliegen und Argumente klar zum Ausdruck bringen und
- über das für die konkrete Stelle benötigte Fachwissen und -können verfügen.

Fachwissen ist Pflicht, Kommunikation und Persönlichkeit sind die Kür.

Es ist kein Zufall, dass Fachwissen und -können in dieser Aufzählung an letzter Stelle stehen, denn in erster Linie überzeugen Menschen durch ihre Persönlichkeit und ihre Kommunikation. Dass Sie fachlich für die Stelle geeignet sind, hat Ihr zukünftiger Arbeitgeber bereits Ihren Bewerbungsunterlagen entnommen – sonst hätte er Sie nicht zu einem Einstellungstest eingeladen. Dort will er vor allem das testen, was aus Ihren Zeugnissen nicht hervorgeht, eben Ihre sonstigen Fähigkeiten und Eigenschaften, Ihr Auftreten und Ihre Kommunikationsfähigkeit.

Überzeugend auftreten

Warum der erste Eindruck zählt.

In der Menschheitsgeschichte war es überlebensnotwendig, schnell einschätzen zu können, ob ein anderer Mensch freundlich oder feindlich gesinnt war. Noch heute benötigen Menschen nur etwa 90 Sekunden, um sich ein Bild von jemandem zu machen, den sie gerade kennenler-

nen. Mehr oder weniger unbewusst registrieren wir das Aussehen, den Gesichtsausdruck, die Stimme, die Bewegungen und Gesten des Gegenübers und schließen daraus auf seine Persönlichkeit. Neuere psychologische Studien haben ergeben, dass diese »Blitzanalyse« im Hinblick auf einige Persönlichkeitseigenschaften erstaunlich gute Trefferquoten ergibt. Schon nach dieser kurzen Zeitspanne lässt sich beispielsweise sehr zutreffend einschätzen, wie extrovertiert, kultiviert, offen und gesellig ein Mensch ist.

Das Äußere ist wichtig.

Kluge Bewerberinnen und Bewerber verlassen sich deswegen nicht allein auf ihre inneren Werte und ihr Fachwissen, sondern kleiden und geben sich so, dass sie schnell Sympathiepunkte sammeln. Dabei geht es nicht darum, sich zu verkleiden und zu verstellen. Das würde ohnehin unglaubwürdig wirken und daher nicht funktionieren. Sondern es geht darum, die eigene Persönlichkeit individuell und gleichzeitig vorteilhaft zu präsentieren. Wie im restlichen Bewerbungsprozess heißt es auch im Einstellungstest: Be-werben ist (für sich selbst) werben!

Angemessene Kleidung

Das Erscheinungsbild bestimmt den Eindruck, den die Personalentscheider gewinnen, maßgeblich mit.

- Wer nachlässig oder unpassend gekleidet ist, kann sicher davon ausgehen, dass er schon bei der Begrüßung Minuspunkte sammelt. Ein denkbar schlechter Einstieg für alle weiteren Testsituationen.

Welche Kleidung für ein Vorstellungsgespräch bzw. Einstellungstests angemessen ist, hängt von der Branche, vom Stil des Unternehmens und von der zu besetzenden Stelle ab. Ein Bewerber, der sich als Mitarbeiter in der Produktion bewirbt und im Rahmen seiner Aufgaben niemals Kundenkontakt hat, muss keinen eleganten Businessanzug für den Vorstellungstag wählen. Das wäre overdressed und damit nicht stimmig zur ausgeschriebenen Position. Ein Anzug mit Hemd oder ein Kostüm mit Bluse sind aber durchaus angemessen. Der männliche Bewerber muss keine Krawatte anlegen, nachteilig für den Ausgang des Bewerbungstages ist sie aber ganz gewiss nicht. Für

Das Outfit passend zum Unternehmen und zur angebotenen Stelle auswählen

Aufgaben, die ihren Schwerpunkt im handwerklichen Bereich haben, sind auch eine saubere Jeans mit einfarbigem Poloshirt und passendem Sakko geeignet.

Korrekte Businesskleidung ist für gehobene Positionen mit Kunden- und Geschäftskontakten ein Muss.

- Bewirbt sich eine Kandidatin oder ein Kandidat dagegen bei einer Bank oder Versicherung, kann er sicher davon ausgehen, dass die Personalverantwortlichen konservative Businesskleidung erwarten. Kandidaten, die sich auf eine Stelle in einer Kreativbranche bewerben, zum Beispiel als Grafikdesigner oder Werbetexter, haben bezüglich ihres Outfits, dem Tätigkeitsfeld entsprechend, mehr Spielraum. Ein konservativer Businessanzug oder ein dezentes Businesskostüm wirken für einen Bewerber, dessen Kernkompetenz sein Ideenreichtum ist, zu langweilig. Hier ist ein kreatives, aber geschmackvolles Outfit empfehlenswert, das sich von der Standard-Businessgarderobe abhebt, sich aber dennoch für Verhandlungen mit Kunden und Geschäftspartnern eignet.

Oberste Regel: Gepflegt muss es sein.

Mit Ihrer Kleidung, Ihren Schuhen und Accessoires sowie Ihrer Frisur zeigen Sie, wie Sie sind und wie Sie sich selbst sehen. Wenn Sie sich selbst als kompetent, zuverlässig und »vorzeigbar« sehen, sollten Sie auch so aussehen. Haare, Fingernägel, Kleidung, Schuhe und Accessoires wie Handtaschen sollten sauber, gepflegt und in einwandfreiem Zustand sein.

Vorsicht mit Piercings und Tattoos

Tattoos sollten während des Vorstellungsgesprächs möglichst von Bekleidung verdeckt sein (Ausnahme: Sie bewerben sich in einem Tattoo-Studio oder sonst einem sehr jungen und modischen Unternehmen). Denken Sie auch darüber nach, Piercings wenigstens vorübergehend zu entfernen. Personaler jenseits der 40 – und das sind die meisten – neigen dazu, insbesondere auffällige Piercings und Tattoos kritisch zu sehen. Der kleine Brillant in der Nase wird dabei die meisten weniger stören als die 5er-Reihe Ringe in der Augenbraue.

Kleidungstipps für Frauen

Frauen haben grundsätzlich mehr modischen Spielraum als Männer, sollten aber auch darauf achten, sich korrekt zu kleiden. »Korrekt« heißt vor allem, wenig nackte Haut

zu zeigen und generell starke Weiblichkeitssignale zu vermeiden. Die empfinden Personalexperten und Führungskräfte fast aller Branchen als im Berufsleben unangemessen. Unpassend für ein Vorstellungsgespräch sind daher

- tiefe Hüfthosen und Miniröcke,
- bauchfreie Tops,
- Tops oder Kleider mit Spaghettiträgern (Die Achseln sollten grundsätzlich nicht zu sehen sein!),
- transparente Blusen,
- tiefe Ausschnitte,
- Flipflops oder ausgeprägte High Heels,
- ungebändigte Haarmähnen, klimpernder Schmuck und lange rote Fingernägel sowie
- eine intensive Parfümierung.

Kleidungstipps für Frauen in gehobenen Positionen

Je gehobener und repräsentativer die Position im Unternehmen ist, um die Sie sich bewerben, desto eher sollten Sie sich für Hosenanzug bzw. Kostüm und dezente Farben entscheiden.

Übersicht: Was Frauen tragen können und beachten sollten	
Hosenanzug Kostüm	**klassisch:** dunkelblau, grau, braun, schwarz immer uni oder Nadelstreifen **eventuell möglich:** beige, dunkles Lila, weinrot
Kombiteile	Bluse, Top oder Body unifarben oder dezent gemustert; zum gedeckten Kostüm sind auch kräftige farbliche Akzente (gelb, pink, petrol) möglich
Schuhe	geschlossene oder offene Schuhe (solange die Zehen nicht sichtbar sind)
Strümpfe	farblich auf Rock bzw. Hose abgestimmt einfarbig, ungemustert wenig DEN (je höher die DEN-Stärke, desto sportlicher wirken die Strümpfe) **Achtung:** Im Kundenkontakt gelten Strümpfe als Muss – auch bei hochsommerlichen Temperaturen.

Übersicht: Was Frauen tragen können und beachten sollten	
Schmuck	Armbanduhr wenige, gute Schmuckstücke
Make-up	dezent (»vorhanden, aber nicht sichtbar«)
Handtasche	farblich zur Kleidung passend und auf die Schuhe abgestimmt **Achtung:** Heute dürfen Frauen Aktentasche und Handtasche gleichzeitig tragen – solange diese zusammenpassen.

Kleidungstipps für Männer

Wer sich im handwerklich-technischen Bereich bewirbt, muss das nicht im Anzug tun. Im Gegenteil, das könnte als übertrieben und damit wieder unpassend empfunden werden. Häufig genügt eine Kombination aus Hose und Jackett, oft auch Jackett und Hemd zur Jeans ohne Krawatte oder nur (Polo)hemd und Hose. Zu freizeitorientiert sollte die Kleidung aber nicht ausfallen. Abzuraten ist deswegen z. B. von

- Sandalen,
- Tennissocken oder gar keinen Socken,
- Bermudas oder noch kürzeren Hosen,
- sehr bunt gemusterten Hemden,
- Socken, Krawatten oder T-Shirts mit Comicfiguren,
- T-Shirts mit »witzigen« oder provozierenden Sprüchen,
- sehr tief hängenden Hosen, die den Blick auf den Slip freigeben oder auch
- tief aufgeknöpften Hemden, die den Blick auf die Brustbehaarung nebst Goldkettchen lenken.

Kleidungstipps für Anzugträger

Für Stellen im (gehobenen) kaufmännischen Bereich ist ein Anzug nach wie vor die übliche Bekleidung. Wer sich im Anzug vorstellt, sollte auf die Details achten: Ärmel und Hosen sollten weder zu lang noch zu kurz sein und der Stoff sollte auch nach längerem Sitzen nicht knittern. Hier lohnt sich die Investition in eine gute Stoffqualität und ggf. in eine Änderungsschneiderei.

Übersicht: Was Mann zum Anzug sonst noch trägt und beachten sollte	
Hemd zum Anzug	immer langärmlig, kein geknöpfter Kragen (»Button down«)
Krawatte	**unpassend sind:** Comics, wilde Muster, Strick und Leder **passend sind:** dezente Allover-Muster oder Streifen in auf den Anzug abgestimmten Farben, unifarbene Krawatten
Schuhe	Derbys, Brogues (dazu gehören auch die Budapester), Oxford
Socken	immer uni, farblich zu den Schuhen oder zur Hose passend **Achtung:** Socken müssen lang genug sein, dass keine nackten Waden zu sehen sind – auch nicht bei übereinandergeschlagenen Beinen!
Schmuck	hochwertige Armbanduhr (idealerweise passt das Armband zu Schuhen und Gürtel), Manschettenknöpfe, höchstens zwei Ringe

Faustregeln für das Outfit am Vorstellungstag:
Wählen Sie Ihre Garderobe so aus, als müssten Sie das Unternehmen, bei dem Sie sich bewerben, in der Öffentlichkeit repräsentieren – seriös, modern und vor allem gepflegt. Das gilt auch für die Schuhe. Wenn Sie überhaupt nicht wissen, welche Kleidung angemessen sein könnte, wählen Sie die schlichte Businessgarderobe. Damit können Sie nichts falsch machen.

Positive Körpersprache

»Man kann nicht nicht kommunizieren.«
Paul Watzlawik

Selbst wer nichts sagt, kommuniziert – durch seine Mimik, seine Gestik, seine Haltung und seine sonstige Körpersprache. Diese Signale werden zum Großteil unbewusst gesendet sowie entschlüsselt und wirken deswegen besonders nachhaltig. Auch hier gilt: Sie sollen nicht schauspielern, aber Sie sollten auf Ihre körpersprachlichen Botschaften achten und manche gezielt einsetzen bzw. andere vermeiden. Ziel ist es, gleichzeitig höflich und selbstbewusst zu wirken.

Auch Pünktlichkeit ist eine wichtige Botschaft.

Die erste diesbezügliche Botschaft senden Sie übrigens bereits mit dem Zeitpunkt Ihres Eintreffens: Wer eine

halbe Stunde vor dem vereinbarten Termin da ist, signalisiert Unsicherheit. Wer auf die Minute oder sogar fünf Minuten zu spät erscheint, zeigt sich wenig interessiert bzw. unhöflich. Idealerweise sollten Sie daher fünf bis zehn Minuten vor der vereinbarten Uhrzeit ankommen.

10 Tipps zur Körpersprache im Vorstellungsgespräch bzw. Einstellungstest

1) Achten Sie auf Ihre Haltung: Schultern zurück, Kopf hoch! So können Sie Ihrem Gegenüber jederzeit offen und selbstbewusst in die Augen blicken.
2) Betreten Sie Räume selbstbewusst und bleiben Sie nicht unsicher auf der Türschwelle stehen. Ebenso wenig empfehlenswert ist es, den Raum zu »stürmen«. Am besten, Sie verharren einen kurzen Augenblick an der Türschwelle, orientieren sich, nehmen Blickkontakt mit den Personen, die sich im Raum befinden auf, treten mit einem Lächeln ein und grüßen in die Runde. Gehen Sie auf die Person zu, die Sie kennen oder von der Sie glauben, dass es die mit dem höchsten Rang im Unternehmen ist.
3) Auch bei der Begrüßung mit Händedruck ist Blickkontakt und ein Lächeln obligatorisch. Die Person, die Ihnen gegenübersteht, muss das Gefühl haben, dass Sie sich nur auf sie konzentrieren.
4) Nennen Sie Ihren Vor- und Nachnamen laut und deutlich. Gerade wenn mehrere Vertreter des Unternehmens anwesend sind, können Sie nicht davon ausgehen, dass jeder Ihren Namen bereits kennt. Merken Sie sich die Namen Ihres Gesprächspartners, damit Sie ihn im weiteren Gespräch korrekt anreden können.
5) Setzen Sie sich erst hin, wenn Sie dazu aufgefordert werden. Achten Sie darauf, nicht unsicher auf der Stuhlkante zu balancieren und sich auch nicht zu lässig nach hinten zu lehnen. Am besten, Sie nehmen die ganze Sitzfläche ein, stellen beide Füße fest auf den Boden und halten den Oberkörper gerade.
6) Setzen Sie Gestik und Mimik so ein, wie es Ihrem natürlichen Verhalten entspricht. Vermeiden Sie aber sowohl dramatische Gestik als auch unbewegtes Starren.
7) Verzichten Sie im Gespräch und auch während der Tests auf Unsicherheits- und Stressgesten wie an den

Haaren oder am Schmuck herumspielen, an der Nase oder am Kopf kratzen, Fußwippen oder am Nagelbett zupfen oder gar Nägelkauen.

8) Achten Sie darauf, ruhig und tief zu atmen, damit Ihre Stimme nicht gepresst klingt. Sprechen Sie in Ihrer normalen Geschwindigkeit; nur wenn Sie üblicherweise sehr schnell sprechen, versuchen Sie es bewusst langsamer, damit Sie gut zu verstehen sind.
9) Wenden Sie sich Ihrem jeweiligen Gegenüber auch körperlich zu und zeigen Sie durch Lächeln und Nicken Interesse und Sympathie.
10) Verhalten Sie sich zu den Mitbewerbern genauso interessiert und höflich wie zu den Unternehmensvertretern. Man wirft schließlich auch einen Blick auf Ihre Teamfähigkeit.

Selbstbewusst kommunizieren

Nach Erscheinungsbild und Auftreten ist die Sprache mit entscheidend dafür, wie Menschen von anderen wahrgenommen werden. Auch hier laufen viele Beurteilungsprozesse unbewusst ab.

Menschen werden auch danach beurteilt, wie sie sprechen.

Manche Menschen mögen z. B. bestimmte Dialekte oder Klangfärbungen besonders, andere gar nicht. Diese Sympathien bzw. Antipathien färben auf den Sprecher ab. Und nicht nur das: Wer schnell spricht und nuschelt, wirkt hektisch, wer sehr langsam und bedächtig spricht, wird leicht als geistig nicht so rege wahrgenommen. Wer sehr leise spricht, gilt schnell als schüchtern, laute, dröhnende Stimmen wirken dagegen dominant. Wer zu einem dieser Extreme neigt, sollte überlegen, ob sich der Besuch eine speziellen Sprech- oder Rhetoriktrainings lohnt.

Souverän beim Small Talk

Üblicherweise beginnt ein Vorstellungsgespräch mit etwas Small Talk. Personalverantwortliche wissen um die Aufregung der Bewerber und versuchen oft, die Atmosphäre zu Beginn eines Vorstellungsgesprächs durch einen kurzen Small Talk aufzulockern. Sie schneiden in der Regel ganz allgemeine Themen an und fragen zum Beispiel, wie die Anreise war, oder machen eine Bemerkung über das Wetter. Wer auf diesen Small Talk locker, kurz und freundlich einsteigt, hat bereits gepunktet. Zum Beispiel so:

Mit souveränem Small Talk Sympathien gewinnen

- »Danke, ich bin mit der Bahn angereist. Die Verbindung war gut. Ich musste nur einmal in XY-Stadt umsteigen.« Oder:
- »Ja, ich habe mich heute Morgen auch schon über das strahlende Wetter gefreut. Da hat die Anreise hierher noch mehr Spaß gemacht.«

Die Beteiligten haben so Zeit, sich gegenseitig zu »beschnuppern« und miteinander warm zu werden, bevor sie das eigentliche Thema anschneiden. Souveräne Bewerberinnen und Bewerber geben nicht nur einsilbige Antworten, sondern lassen sich auf dieses lockere Geplauder ein. Das hat zusätzlich stressreduzierende Wirkung. Wenn es

an der Zeit ist, werden die Unternehmensvertreter zum eigentlichen Thema des Gesprächs überleiten.

Vorsicht: Tabuthemen beim Small Talk beachten

Generell gilt beim SmallTalk: keine ausschweifenden Monologe, Besserwisserei, übertriebene Selbstdarstellung und Witze. Die beste Wahl sind Themen wie Sehenswürdigkeiten des Ortes/der Region, Sport, Kunst und Kultur und Reisen. Tabuthemen beim SmallTalk sind Krankheiten, besonders die eigene Befindlichkeit, Geld und Finanzen, Politik, Religion, persönliche und berufliche Probleme, Schicksalsschläge.

Small Talk beim Assessment-Center

Werden mehrere Bewerber am selben Tag zum Absolvieren einer Reihe von gemeinsamen Tests gebeten, treffen sie im Unternehmen erstmals zusammen. Auch bei einem solchen Assessment-Center ist etwas Small Talk zu Beginn geeignet, sich ein wenig kennenzulernen, die Atmosphäre aufzulockern und sich für die kommenden Übungen »warmzulaufen«. Immer geeignete, weil unverfängliche Themen sind ebenfalls die Anreise, das Wetter, der Ort, an dem sich das Unternehmen befindet, eventuell auch Sportereignisse der letzten Tage. Kontroverse Themen sollten ausgeklammert werden, damit die Plauderei locker und unverbindlich bleiben kann. Entschiedene Meinungsäußerungen heben Sie sich für die spätere Gruppendiskussion auf.

Selbstsicher im Gespräch

Es ist normal, bei einem Vorstellungsgespräch oder Einstellungstest nervös zu sein. Personalentscheider wissen das und berücksichtigen es bei ihrer Beurteilung. Dennoch sollten Bewerberinnen und Bewerber darauf achten, Sprachticks auszumerzen und nicht zu unsicher zu formulieren. Auch das andere Extrem ist zu vermeiden: Keinesfalls sollten Kandidaten laut und aggressiv werden, selbst wenn sie sich beispielsweise durch bohrende Nachfragen angegriffen fühlen.

Sprachticks vermeiden

»Äh, also ich meine, ich weiß nicht, keine Ahnung ...« – Alltagsgespräche sind oft weit von der Schriftsprache entfernt. Ein »äh« oder »hm« ab und zu ist praktisch, ver-

schafft es doch Zeit, sich über weitere Formulierungen klar zu werden. Ab und zu eine Relativierung des Gesagten einzustreuen wie »glaube ich« oder »sozusagen« kann sympathisch machen. Aber ständiges Räuspern, häufige »ähs«, und »hms« wirken nicht souverän und machen es schwer, dem Sprecher zuzuhören. Laufende Relativierungen verunsichern den Gesprächspartner: Meint der Sprechende denn, was er sagt, oder etwa doch nicht? Manche Sprachticks haben gar keine erkennbare Funktion: »sag ich jetzt mal« beispielsweise oder »oder so«. Die lassen Sie am besten ganz weg.

Kein »würde, hätte, könnte«

Negativbeispiel
»Trauen Sie sich diese Aufgabe denn zu?«, fragt die zukünftige Chefin. »Tja«, sagt der Bewerber, »also ich denke eigentlich schon, ich könnte das schaffen, ich würde mich jedenfalls bemühen ...«

Wer viel in der Möglichkeitsform spricht, wirkt wenig überzeugt von dem, was er sagt, und damit wenig überzeugend auf andere. Auch sonst sollten Bewerberinnen und Bewerber sich nicht sprachlich kleinmachen, indem sie ihre Erfolge und Leistungen herunterspielen, sondern mutig zu dem stehen, was sie können und wollen und entsprechend aktiv und positiv formulieren:

Unsicher wirkt beispielsweise:	Selbstbewusst wirkt dagegen:
»Ich würde schon sagen, dass ich bisher mit meinen Kunden eigentlich immer ganz gut zurechtgekommen bin, nachdem, was ich so an Feedback bekommen habe.«	»Ich arbeite gern mit Kunden und habe von diesen bisher auch viel positives Feedback bekommen.«
»Alles in allem hat sich das bei mir alles ganz schön entwickelt in den letzten Jahren, so um die acht Prozent, glaube ich.«	»In den drei Jahren, die ich dort tätig war, konnte ich den Umsatz um acht Prozent steigern.«
»Ich könnte mir prinzipiell schon vorstellen, vielleicht später mal eine Führungsfunktion zu übernehmen.«	»Ich traue mir zu, nach einer Einarbeitungszeit auch eine Führungsfunktion zu übernehmen.«

Aktives Zuhören

Zur selbstsicheren Haltung im Gespräch gehört auch das aktive Zuhören. Der Personalentscheider wird selbst viel sprechen, das Unternehmen und die Stelle vorstellen, erläutern, welche Aufgaben mit der zu besetzende Stelle verbunden sind und welche Erwartungen an den zukünftigen Stelleninhaber bestehen. Sie sollten aufmerksam zuhören, durch Blickkontakt und Nicken Interesse signalisieren und Ihr Gegenüber keinesfalls unterbrechen. Auf Fragen antworten Sie präzise, aber nicht einsilbig. Gegebenenfalls fassen Sie das Gehörte zusammen, um sich zu vergewissern, dass Sie das Wesentliche richtig erfasst haben: »Ihnen geht es also vor allem darum, dass ...?« Reines Wiederholen von bereits Gesagtem wirkt aber ebenso unvorteilhaft wie minutenlange Monologe.

Die andere Seite sehen

Natürlich geht es beim Vorstellungsgespräch nebst Test vor allem um Sie, und es ist Ihre Aufgabe, sich ins beste Licht zu rücken. Aber auch damit sollten Sie es nicht übertreiben. Ebenso unklug wie das Kleinmachen ist das Aufblasen der eigenen Persönlichkeit. Bewerberinnen und Bewerber, die ausschließlich von sich, ihren Leistungen, ihren Fähigkeiten und ihren Wünschen und Vorstellungen sprechen, wirken unsympathisch und letztlich nicht wirklich interessiert am Unternehmen und an der Stelle.

Die Devise erfolgreicher Bewerber lautet nicht »ich, ich, ich«, ...

»Ich kann«, »ich stelle mir vor«, »ich werde« – wer nur so und nur von sich spricht, verkennt, dass das Unternehmen die Stelle nicht ausgeschrieben hat, um einem Bewerber einen Gefallen zu tun. Unternehmen suchen nur dann Arbeitskräfte, wenn sie bestimmte Aufgaben zu bewältigen haben, die sie mit den vorhandenen Ressourcen nicht bewältigen können. Sie suchen Problemlöser.

... sondern: »Das kann ich für Sie tun!«

Deswegen ist es nicht zielführend, ausschließlich sich selbst und seine Wünsche ins Zentrum des Gesprächs zu rücken, sondern herauszustreichen, inwiefern und inwieweit das Unternehmen von Ihren besonderen Fähigkeiten profitiert.

Ichfixiert wirkt beispielsweise:	Am Unternehmensnutzen orientiert wirkt dagegen:
»Ich bin unzufrieden mit meiner derzeitigen Situation, weil ich mich unterfordert fühle und mich gerne weiterentwickeln möchte. Ich möchte auch gerne Führungsverantwortung übernehmen.«	»Ich fühle mich derzeit eher unterfordert. Als ... in Ihrem Hause könnte ich mehr bewegen und meine Fähigkeiten viel nutzbringender einsetzen.«

Selbst Fragen stellen

In der Bewerbungssituation ist es vor allem die Arbeitgeberseite, die Fragen stellt. Aber nicht nur.

Fragen verhindern Missverständnisse.

Immer, wenn Ihnen im Laufe des Vorstellungsgesprächs bzw. der Tests etwas unklar ist, sollten Sie nachfragen. Sie können den Test schließlich nicht bestehen, wenn Sie nicht wissen, wie genau er ablaufen soll und worauf Sie dabei zu achten haben. Es ist ein Zeichen von Souveränität, nachzufragen, was genau ein bestimmter Test prüfen soll, wenn die Arbeitgeberseite das nicht vorab erklärt.

Fragen zeigen Interesse.

Wer sich ernsthaft Gedanken über seine mögliche berufliche Zukunft in einer bestimmten Position in einem bestimmten Unternehmen gemacht hat, hat mit Sicherheit konkrete Fragen, die er im Anschluss an das Vorstellungsgespräch bzw. am Ende der Einstellungstests stellen will. Dazu wird selbstverständlich auch die Frage nach dem Gehalt gehören, wenn diese im Rahmen des Gesprächs noch nicht beantwortet wurde. Aber das und die Frage nach der Erstattung der Reisekosten sollten nicht die einzigen sein, die Sie Ihrem potenziellen Chef stellen.

Mit gut durchdachten Fragen punkten

Echtes Interesse und selbstständiges Denken zeigen Sie, wenn Sie beispielsweise Fragen wie diese stellen:

- Wer hat diese Stelle bis jetzt ausgefüllt? Steht diese Person zu meiner Einarbeitung zur Verfügung?
- Mit welchen anderen Personen und Abteilungen werde ich eng zusammenarbeiten? An wen muss ich berichten?
- Welche Aufgaben werden mich den größten Teil meiner Zeit beschäftigen?
- Worauf legen Sie bei der Besetzung dieser Stelle am meisten Wert?

Die Fragerunde am Schluss bietet Ihnen also nochmals eine Möglichkeit, sich zu profilieren und das Vorstellungsgespräch positiv abzuschließen. Vergessen Sie nicht, sich für die Einladung und den interessanten Tag zu bedanken und zu betonen, dass Ihnen die Stelle sehr gut gefallen würde, bevor Sie sich verabschieden.

Vorstellungsgespräch

Jedes Unternehmen wird in einem fortgeschrittenen Stadium der Personalsuche und -auswahl die Bewerber, die in die engere Wahl kommen, zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch einladen. Wie genau ein solches Gespräch abläuft, wie lange es dauert, wer daran teilnimmt und um welche Inhalte es geht, das kann aber ganz unterschiedlich sein.

Vorstellungsgespräche dienen auch dazu, Bewerber zu testen.

Im Grunde ist das gesamte Vorstellungsgespräch nichts anderes als ein Einstellungstest: Die Personalverantwortlichen wollen sich ein Bild davon machen, wie die Kandidaten auftreten, wie sie im persönlichen Umgang wirken, wie aufmerksam sie zuhören und wie geschickt sie argumentieren, welche Gedanken sie sich über die zu besetzende Stelle und ihren möglichen Beitrag zum Unternehmenserfolg gemacht haben usw. Wer zu unsicher oder zu forsch auftritt, unvorbereitet wirkt, keine guten Argumente dafür nennen kann, warum er für genau diese Stelle genau der Richtige ist, und sich auch sonst ungeschickt verhält, besteht diesen Test nicht. Er erhält eine Absage.

Vorstellungsgespräche verlaufen in der Praxis oft unstrukturiert.

Andererseits ist ein »normales«, eher unstrukturiertes Vorstellungsgespräch kein sehr präziser Test. Oft verlaufen die Gespräche als nette Plauderrunden, bei denen am Ende die persönliche Sympathie darüber entscheidet, wer die Stelle bekommt. Manche Vorstellungsgespräche bestehen zum Großteil aus einem Monolog des zukünftigen Vorgesetzten, bei dem der Bewerber vor allem interessiert zuhören und an den richtigen Stellen zustimmende Gesten machen muss, um als passender Kandidat zu gelten. Nach der Einstellung wundern sich dann manchmal beide Seiten, warum Aufgabe und Arbeitnehmer doch nicht zusammenpassen.

Meist sind die Tests unangekündigt.

Unternehmen, die dies erkannt haben, bemühen sich, Vorstellungsgespräche stärker zu strukturieren und auf das Anforderungsprofil der jeweiligen Stelle zuzuschneiden. Sie passen spezielle Testbausteine in den Rahmen des Vorstellungsgespräches ein. Darauf wird bei der Einladung zum Gespräch in der Regel nicht gesondert hingewiesen. Es ist daher sinnvoll, sich die möglichen Tests im Rahmen

eines Vorstellungsgesprächs vor Augen zu führen und sich geistig darauf einzustellen.

Typische Testaufgaben im Vorstellungsgespräch

Personalentscheider, die sich ganz korrekt im Sinne der wissenschaftlich fundierten Personalauswahl verhalten, informieren ihre Bewerberinnen und Bewerber im Rahmen des Gespräches darüber, welchen Test sie anschließend durchführen, wie er ablaufen soll und welche Erkenntnisse sie dadurch gewinnen wollen. Häufig erfolgt aber der Wechsel aus der »Anwärmphase« des Gesprächs zum Test ohne Vorwarnung. Sehr häufig werden Fragen nach Stärken und Schwächen sowie verhaltensorientierte Fragen als kleine Tests eingesetzt, häufig Sprachtests (bei Stellen, für die Fremdsprachenkenntnisse von Bedeutung sind) und manchmal auch sogenannte Stressinterviews.

Fragen nach Stärken und Schwächen des Bewerbers

Sie gehören nach wie vor zum Standardrepertoire der Personalentscheider: Fragen, die auf die Selbsteinschätzung der Bewerberinnen und Bewerber abzielen.

Warum diese Fragen gestellt werden.

Mit diesen Fragen sollen zwei Punkte geprüft werden: zum einen, ob die Bewerber von diesen Fragen überrascht sind bzw. sich noch nicht mit ihren Stärken und Schwächen auseinandergesetzt haben und deswegen keine glaubhafte Antwort geben können. Der zweite Aspekt des Tests zielt darauf ab, ob sich ein Bewerber selbstkritisch einschätzen kann und ob er erkannt hat, welche Fähigkeiten und Eigenschaften ihm für die ausgeschriebene Position nützlich sein werden.

Stärken zu nennen, ist gar nicht so einfach.

Wer nach seinen Stärken gefragt wird, sollte diese gut kennen und diejenigen zwei oder drei auswählen, die ihm speziell bei der infrage stehenden Position nützlich sein dürften. Diese sollte er selbstbewusst, individuell und konkret formulieren. Positiv ist es, wenn die Stärken mit Beispie-

len bzw. Erfahrungen aus dem Berufsleben belegt werden können.

Welche Stärken haben Sie? – Beispiele für Antworten	
ungeschickte Antwort	**souveräne Antwort**
»Ich bin kompetent, motiviert und flexibel.«	»Ich bin sehr motiviert und flexibel und daher gerne bereit, mich in neue Aufgaben einzuarbeiten.«
»Ich arbeite gerne mit Menschen zusammen.«	»Ich bin kontaktfreudig und ein guter Netzwerker. Das war mir in meiner bisherigen Projektarbeit in unterschiedlichen Teams sehr nützlich.«
»Ich bin kreativ.«	»Ich entwickle gerne neue Ideen und Konzepte. Zuletzt habe ich beispielsweise den Webauftritt für meinen Sportverein erarbeitet, das hat mir großen Spaß gemacht und kam beim Vorstand sehr gut an.«

Vorsicht bei der Preisgabe von Schwächen

Wird nach persönlichen Schwächen gefragt, befinden sich Bewerberinnen und Bewerber auf schwierigem Terrain. Es wäre sehr unklug, eine echte und schwerwiegende Schwäche preiszugeben und etwa zu sagen: »Ich bin oft unpünktlich« oder »Ich gerate leicht mit meinen Kollegen in Streit«, denn damit liefern sie den Personalentscheidern einen Grund für eine Absage. Erkennbar auswendig gelernte Antworten wie »Ich bin so ungeduldig« (weil sich das auch als Stärke interpretieren lässt und viele Bewerbungsratgeber zu dieser Antwort geraten haben) sind ebenfalls nicht dazu geeignet, Pluspunkte zu sammeln.

Strategien für die Beantwortung der Frage nach den Schwächen

Kluge Bewerber nutzen eine von diesen zwei Möglichkeiten:

- Sie geben eine »Schwäche« an, die nicht besonders wichtig ist bzw. die sich leicht kompensieren lässt.
- Sie geben eine humorvolle und damit ausweichende Antwort.

Jeder hat Schwächen – das weiß auch jeder.

Jeder Mensch hat Schwächen, und das wissen auch die Personalentscheider. Deswegen ist es nicht schlimm, eine

Schwäche anzugeben, solange sie keine voraussehbar negativen Auswirkungen hat.

Beispiele für unwichtige/kompensierbare Schwächen

- »Meine Französischkenntnisse sind noch nicht so verhandlungssicher, wie ich mir das wünsche. Aber ich habe bereits einen Intensivkurs gebucht.«
- »Ich arbeite sehr genau und kann nur schwer akzeptieren, wenn Kollegen mit Details ›großzügig‹ umgehen. Aber ich bemühe mich, das nicht in Pedanterie ausarten zu lassen.« (= geeignet für eine Arbeit, die Genauigkeit erfordert)
- »Ich arbeite nicht gerne allein. Ich brauche den Austausch mit Kollegen und Kunden, um inspiriert zu bleiben.« (= geeignet für eine Arbeit, die überwiegend im Team erfolgt)

Wenn das Vorstellungsgespräch in einer lockeren und freundlichen Atmosphäre verlaufen ist, können Bewerber auf die Frage nach den Schwächen auch eine humorvolle Antwort geben.

Beispiele für humorvolle Antworten

- »Eine meiner größten Schwächen ist es, dass ich meine Schwächen nur höchst ungern anderen Menschen mitteile.«
- »Sicher möchten Sie jetzt hören, dass ich so ungeduldig bin.«
- »Ich glaube, es wäre unklug, Sie mit einer Aufzählung meiner Schwächen beeindrucken zu wollen. Ich versuche es lieber mit meinen Stärken.«

Verhaltensorientierte Fragen – vergangenes Verhalten

Eignungsdiagnostiker sind sich einig darüber, dass das Verhalten, das ein Mensch in der Vergangenheit gezeigt hat, verwertbare Prognosen darüber zulässt, wie er sich in Zukunft verhalten wird. Deshalb werden in Vorstellungsgesprächen häufig Situationen abgefragt, die für die zu besetzende Stelle typisch oder von besonderer Bedeutung sind.

Schema verhaltensorientierter Fragen

Die Bewerberinnen und Bewerber sollen ihre Erfahrungen nach diesem Dreiklang schildern:

- **Situation:** Was genau war die Ausgangssituation?
- **Verhalten:** Was hat der Betreffende in dieser Situation getan?
- **Ergebnis:** Wie hat sich durch das Verhalten des Kandidaten die Situation geändert bzw. welche Resultate konnten erzielt werden?

Beispiel
Es ist eine Stelle zu besetzen, die große Belastbarkeit und Stressresistenz der Stelleninhaber fordert. Dann könnten verhaltensorientierte Fragen dazu lauten:

- »Waren Sie im Laufe des Berufslebens schon einmal in einer Situation, in der Sie sich überfordert gefühlt haben?«
- »Was war das für eine Situation? Bitte beschreiben Sie diese genau.«
- »Was haben Sie in dieser Situation getan?«
- »Was ist dann passiert? Haben Sie die Situation befriedigend bewältigt?«

»Richtig« und »falsch« sind hier nicht immer eindeutig zu erkennen.

Bei solchen Fragen gibt es keine eindeutig richtigen bzw. falschen Antworten. Der Personalentscheider, der sie stellt, will sich vor allem ein realitätsnahes Bild des Bewerbers in einer Arbeitssituation machen. Im geschilderten Beispiel wird er sich fragen:

- Was empfindet der Bewerber als Überforderung? Handelt es sich um eine Situation, die eher banal ist (was darauf deuten würde, dass der Befragte sich ziemlich schnell überfordert fühlt), oder schildert er tatsächlich eine außergewöhnliche Situation, in der jeder andere auch überfordert gewesen wäre?
- Wie hat sich der Kandidat verhalten? Hat er überhaupt aktiv gehandelt oder im Wesentlichen nur abgewartet und das Handeln anderen überlassen? War sein Verhalten durchdacht und zielgerichtet oder eher hektisch und ziellos?
- Was war das Ergebnis? Hat sich die Situation verbessert? Inwiefern? Nur für den Kandidaten oder auch für den mit betroffenen Kunden/Kollegen bzw. das Unternehmen?

Manche dieser verhaltensorientierten Fragen sind sehr beliebt; wer sich in mehreren Unternehmen bewirbt, wird sie auch mehrfach zu hören bekommen.

Beispiele für beliebte verhaltensorientierte Fragen

- »Wie gehen Sie mit schwierigen Kunden um? Beschreiben Sie eine Situation, in der Sie ein Problem mit einem Kunden hatten und wie Sie es gelöst haben.«
- »Hatten Sie schon einmal Differenzen mit einem Vorgesetzten? Worum ging es genau und wie haben Sie die Differenzen beigelegt?«
- »Was war bisher Ihr schwierigstes Projekt? Warum war es für Sie so schwierig, und wie haben Sie es abgeschlossen?«

Verhaltensorientierte Fragen – zukünftiges Verhalten

Fragen, die sich auf erlebte berufliche Situationen beziehen, sind vor allem bei erfahreneren Bewerberinnen und Bewerbern sinnvoll. Junge Menschen, die sich um einen Ausbildungsplatz oder um eine erste Stelle bewerben, können nicht auf einen solchen Erfahrungsschatz zugreifen. Deswegen stellen Personalentscheider hier eher Fragen, die auf das zukünftige Verhalten abzielen. Diese Fragen beziehen sich meist recht konkret auf die zukünftige Arbeitsaufgabe.

Schema zukunftsorientierter Verhaltensfragen

Das Frageschema lautet dann meist:

- Situation
- Verhalten
- Begründung

Beispiel
Ein Hochschulabsolvent bewirbt sich um eine Stelle im Verlagsmarketing für eine Zeitschrift, die sich an Studenten richtet. Die zukünftige Chefin fragt:

1. Situation:
»Stellen Sie sich vor, es ist eine Stunde vor Anzeigenschluss. Ihnen fehlt noch eine viertelseitige Anzeige. Sie haben auf Ihrer Liste ein Einzelhandelsunternehmen und eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, die Sie noch wegen einer Imageanzeige anrufen könnten.«

2. Verhalten:
»Welches Unternehmen rufen Sie an? Mit welchen Argumenten versuchen Sie, den Gesprächspartner von der Schaltung der Anzeige zu überzeugen?«

3. Begründung:
»Warum haben Sie sich für dieses Unternehmen entschieden? Wieso halten Sie die von Ihnen gewählten Argumente für besonders überzeugend?«

Sprachtests
Für Positionen mit Auslandskontakten benötigen Bewerber gute Sprachkenntnisse.

Sprachkenntnisse sind ohne Test nicht leicht zu ermitteln.

Was genau »gute Kenntnisse« in einer Fremdsprache sind, ist allerdings aus den Bewerbungsunterlagen oft nicht eindeutig herauszulesen. Von zwei Bewerberinnen mit neun Jahren Schulenglisch und einem Auslandspraktikum spricht die eine vielleicht flüssig und sicher, die andere aber stockend und fehlerhaft. Auch die Selbsteinschätzungen der Bewerber sind nicht immer realistisch. Informierte Bewerber richten sich nach einem verbreiteten Schema:

Fremdsprachenkenntnisse – übliche Einstufungen

Einstufung	Bedeutung
Grundkenntnisse oder: Englisch ausbaufähig	Schulkenntnisse, die für Urlaubsaufenthalte oder einfache Telefonate genügen
gute Englischkenntnisse oder: Englisch konversationsfähig	Berufliche Gespräche sind persönlich wie telefonisch problemlos möglich.
sehr gute Englischkenntnisse oder: fließende Englischkenntnisse	Auch fachspezifische Gespräche aller Art werden problemlos bewältigt.
Englisch verhandlungs- und vertragssicher in Wort und Schrift	Die Fremdsprache wird fast so gut beherrscht wie von einem Muttersprachler.

Dennoch kann sich der zukünftige Arbeitgeber nicht darauf verlassen, dass der Bewerber dieses Schema kennt und sich zutreffend einschätzt.

Selbstüberschätzung lässt sich leicht aufdecken.

Wurden für eine Stelle Fremdsprachenkenntnisse verlangt, müssen Bewerberinnen und Bewerber daher jederzeit damit rechnen, dass das Vorstellungsgespräch zumindest teilweise in dieser Fremdsprache geführt wird. »Please, let's talk about your CV now«, kann es dann plötzlich heißen – im folgenden Gespräch stellt sich schnell heraus, wie fließend oder vertragssicher die Sprachkenntnisse tatsächlich sind und ob dieser Test bestanden wird oder nicht.

Stressinterviews

Sie gehören zu den umstrittensten, glücklicherweise auch zu den eher selten eingesetzten Testverfahren im Rahmen von Vorstellungsgesprächen. Beim Stressinterview sollen Bewerberinnen und Bewerber gezielt unter Druck gesetzt werden, um zu ermitteln, wie belastbar sie in Stresssituationen sind. Fragen zum Lebenslauf sollen zudem mögliche Fehlinformationen aufdecken – jeder Personalentscheider weiß, dass Bewerber sich im Lebenslauf möglichst glänzend präsentieren und Unvorteilhaftes kaschieren. Wer unter Druck gerät, so das Kalkül, wird eher ausplaudern, wie es wirklich um ihn bestellt ist.

Wann Stressinterviews sinnvoll sind.

Stressinterviews können als Methode zur Personalauswahl sinnvoll sein, wenn es um sozial herausfordernde Arbeitsaufgaben geht, die von den Stelleninhabern hohe Nehmerqualitäten erfordern. Typische Beispiele sind Stellen in der Reklamationsbearbeitung, wo die Unzufriedenheit von Kunden abgepuffert werden muss, oder die Leitung komplexer Projekte mit Beteiligten aus vielen verschiedenen Bereichen unter starkem Termin- und Erfolgsdruck.

In der Regel wird das Stressinterview angekündigt.

Seriöse Personalentscheider informieren die Kandidaten vorab, dass das Gespräch in ein Stressinterview übergehen wird und warum. Andere schalten ohne Vorwarnung um und beginnen, unangenehme Fragen zum Lebenslauf oder zu bereits besprochenen Themen zu stellen.

Beispiele für Fragen zum Stressinterview

- »Erklären Sie mir bitte, wie Sie auf die Idee kommen, mit diesem Lebenslauf seien Sie für diese Stelle geeignet?«
- »Sie sind doch viel zu unerfahren, um diese Position ausfüllen zu können.«
- »Sie waren acht Monate arbeitssuchend. Warum hat denn das so lange gedauert?«
- »Wenn ich mir Ihr letztes Zeugnis so ansehe, habe ich den Eindruck, man hat Sie weggelobt. Oder haben Sie das selbst geschrieben?«
- »Sie haben gesagt, die Reisetätigkeit reizt Sie. Warum können Sie es denn daheim nicht aushalten?«

Wichtigste Regel bei Stressinterviews für Bewerber: gelassen bleiben

Die Fragen werden absichtlich provokativ gestellt. Ziel ist es, zu prüfen, ob und wie schnell die Bewerber in die Defensive geraten, sich rechtfertigen oder gar die Fassung verlieren. Deswegen lautet die wichtigste Regel für Bewerber: Lassen Sie sich nicht aus der Ruhe bringen. Nehmen Sie sich Zeit zum Überlegen und antworten Sie sachlich.

Beispiel

Der Personalentscheider fragt: »Wie wollen Sie zierliches Persönchen sich denn bei den Kollegen durchsetzen? Das sind alles gestandene Männer, und der Umgangston in unserer Branche ist nichts für Zartbesaitete.«

Defensive Antwort: »Also, daran werde ich mich bestimmt gewöhnen.«

Aggressive Antwort: »Ich finde Ihre Unterstellung, Frauen könnten sich in Ihrer Branche nicht durchsetzen, diskriminierend!«

Souveräne Antwort: »Ich sehe vielleicht so aus, aber ich kann Ihnen versichern, dass ich nicht besonders empfindlich bin. Ich bin bisher mit den allermeisten Kollegen gut klargekommen und sehe nicht, warum das in Ihrem Haus anders sein sollte.«

Wenn es zu heftig wird: Stressinterview besser abbrechen

Manchmal schießen Personalentscheider über das Ziel hinaus und werden sehr provokativ oder gar beleidigend. Mitunter werden Bewerber der Lüge bezichtigt oder mit diskriminierenden Aussagen konfrontiert. Das aber muss sich kein Bewerber gefallen lassen. Souveräne Bewerberinnen und Bewerber stehen dann auf und verabschieden sich freundlich mit den Worten, dass sie keinen Sinn darin sehen, das Vorstellungsgespräch in dieser Form weiterzuführen. Wenn sie diese Stelle deswegen nicht bekommen, ist das kein Verlust: In einem Unternehmen, das so aggressive Techniken unkontrolliert einsetzt, dürfte sich ohnehin keine erquickliche berufliche Zukunft ergeben.

Raffinierter Stresstest: Schweigen über einen längeren Zeitraum

Eine andere, auf den ersten Blick nicht so leicht zu identifizierende Form des Stressinterviews ist das Schweigen. Eben noch lief das Vorstellungsgespräch in den üblichen Bahnen, aber plötzlich bricht es ab. Der Gesprächspartner blättert in den Bewerbungsunterlagen und sagt – nichts. Wer Erfahrungen mit Verhandlungen und anderen schwierigen Gesprächen hat, weiß: Längere Gesprächspausen sind schwer zu ertragen. Wenn das Gegenüber mehrere Minuten lang schweigt, werden die meisten Menschen nervös und beginnen über irgendetwas zu reden, nur um die Stille zu füllen. Dann aber ist die Gefahr groß, dass ein Kandidat Unvorteilhaftes über sich preis- oder Sinnloses von sich gibt.

Schweigen souverän beantworten

Souveräne Bewerber erkennen das Schweigen als Technik und lassen sich dadurch nicht verunsichern. Sie schwei-

gen ebenfalls, lächeln höflich und warten, ob der Personalentscheider das Gespräch wieder aufnimmt. Dauert die Stille länger als zwei Minuten (zwei Minuten können sehr lang sein!), ergreifen sie die Initiative: »Haben Sie denn noch konkrete Fragen an mich? Sonst hätte ich da noch eine Frage an Sie ...«

Etikettetest

Während des Vorstellungsgesprächs durchlaufen Jobkandidaten eine Reihe von Tests, die für sie vordergründig nicht erkennbar sind. Je nach Stellenanforderung prüfen die Personalverantwortlichen zum Beispiel, ob sich der Kandidat gut ausdrücken kann, also eine geschliffene Rhetorik hat, ob er gut argumentieren bzw. Fragen spontan und souverän beantworten kann, wie er auf Stressfragen reagiert und vieles mehr.

Gutes Benehmen ist eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg im Beruf.

Ein ganz wichtiger Testbereich im Vorstellungsgespräch, der von vielen Bewerberinnen und Bewerbern häufig unterschätzt wird, ist, wie gut sich ein Jobkandidat in der Bewerbungssituation benehmen kann, das heißt, wie sicher er in Etikettefragen ist. Dazu gehören alle verbalen und auch nonverbalen Signale, die er im Umgang mit anderen aussendet.

Mit gutem Benehmen punkten

Sobald Bewerber mit Vertretern des Unternehmens, das die Stelle ausgeschrieben hat, in Kontakt treten, befinden sie sich in einer permanenten Testsituation, was ihr Benehmen und ihre Umgangsformen anbelangt. Das gilt sowohl für den telefonischen als auch für den persönlichen Kontakt. Die Bewerber selbst bekommen von dieser Prüfung nichts mit, sollten sich aber in jeder Minute darüber bewusst sein, dass sie diesbezüglich immer unter Beobachtung stehen.

Je anspruchsvoller die Position, desto mehr Bedeutung wird gutem Benehmen beigemessen.

Auch hier gilt: Wenn der zukünftige Mitarbeiter das Unternehmen im Rahmen von telefonischen und persönlichen Kunden- und Geschäftsgesprächen nach außen repräsentieren soll, muss er in puncto Etikette sicher sein. Achtung: Auch die Begegnung mit Empfangsmitarbeitern und Sekretärinnen können sich auf den Erfolg der Bewerberin oder des Bewerbers auswirken. Es kommt häufig vor, dass ein Personalverantwortlicher, wenn er sich in seiner Entscheidung noch nicht ganz sicher ist, die Sekretärin oder

Assistentin fragt, welchen Eindruck sie von dem betreffenden Bewerber gewonnen hat.
Im folgenden Abschnitt sind die wichtigsten Etiketteregeln für den Vorstellungstest von A bis Z zusammengefasst:

Es gibt eine Reihe von Etikettefallen am Vorstellungstag.

Niemals Räume betreten, ohne anzuklopfen

- **Anklopfen**
  Wer ohne Begleitung eines Unternehmensvertreters einen Raum betreten muss, dessen Tür geschlossen ist, klopft an und wartet auf die Aufforderung einzutreten.
  Hört er – nach einer Zeit des Abwartens – kein diesbezügliches Signal, darf die Tür dennoch geöffnet werden. Dann ist eine Entschuldigung angebracht, zum Beispiel so:
  »Guten Tag! Entschuldigen Sie, bin ich hier richtig? Mir wurde gesagt, dass in Raum 207 die Gruppendiskussion stattfindet.«

In Begleitung eines Unternehmensvertreters wartet der Bewerber ab, bis ihm dieser die Tür öffnet.

- **Begrüßung**
  Trifft ein Jobkandidat auf eine Führungskraft, mit der er im Rahmen des Bewerbungstages zu tun hat, und ist keine dritte Person zugegen, die beide Personen miteinander bekannt macht, wird in der Regel der Personalverantwortliche die Initiative ergreifen und sich selbst zuerst vorstellen. Der Bewerber reagiert darauf zum Beispiel so: »Guten Tag, ich bin Tanja Krause. Ich freue mich, Sie kennenzulernen.« Sagt der andere nichts, zum Beispiel weil er den Bewerber nicht kennt, ergreift der Kandidat selbst die Initiative, indem er auf den oder die Unternehmensvertreter zugeht und sich vorstellt: »Guten Tag, darf ich mich vorstellen? Ich bin Tanja Krause. In diesem Raum findet die Gruppendiskussion im Rahmen des Assessment-Centers statt. Bin ich hier richtig?«
  Generell gilt: Wer sitzt, steht bei der Begrüßung auf. Beispiel: Die Bewerberin sitzt bereits mit mehreren Personen am Konferenztisch und ein weiterer Personalverantwortlicher betritt den Raum. Wenn dieser auf sie zugeht, um ihr die Hand zu geben und sich vorzu-

Im Berufsleben sind für Männer und Frauen die Etiketteregeln in vielen Bereichen gleich.

stellen, steht sie zum Handschlag auf und erwidert den Gruß und die Vorstellung.

- **Bewirtung**
  Wird dem Bewerber ein Getränk angeboten, kann er dieses Angebot annehmen oder ablehnen. Zum Beispiel so: »Im Augenblick nicht, vielen Dank!« Oder: »Ja, sehr gerne! Vielen Dank.« Bei einem Glas Wasser gibt es kaum Etikettefallen. Bei Tee oder Kaffee sieht dies schon anders aus: Es gilt, sich nur dezent bei Zucker und Milch oder Sahne zu bedienen und den Löffel möglichst lautlos in der Tasse umzurühren, ohne Flüssigkeit zu verschütten. Der Löffel wird nach dem Umrühren auf der rechten Seite der Untertasse abgelegt. Wichtig: Der Bewerber wartet immer ab, ob ihm nachgeschenkt wird, und bedient sich nicht selbst aus der Kaffeekanne. Auch die Frage nach einer anderen Erfrischung oder einem anderen Getränk als dem, das bereitsteht, ist tabu.

  Mit einem Glas Wasser ist man auf der »etikettesicheren« Seite.

  Manchmal reicht der Gastgeber bei einem längeren Gespräch zusätzlich zu den Getränken Gebäck oder Kanapees. Wer auf der sicheren Seite sein will, greift hier am besten nicht zu, und wenn, dann auf keinen Fall ausgiebig, sondern sehr zurückhaltend. Hier besteht leicht die Gefahr, einen Etikettefehler zu begehen, angefangen beim Sprechen mit vollem Mund bis hin zum Bekleckern des Tisches oder der eigenen Kleidung. Generell darf die Getränke- und Nahrungsaufnahme aus Sicht des Bewerbers nicht im Vordergrund stehen. Sein Hauptinteresse muss dem Inhalt des Gesprächs und seinen Gesprächspartnern gelten.

  Während des Vorstellungsgesprächs am besten ganz auf Essen verzichten

- **Distanzzone**
  Im beruflichen Bereich gilt eine Distanzzone von einem halben bis zu einem Meter als angenehm. Die Intimzone, die sich unterhalb der 50-Zentimeter-Grenze befindet, ist nur unter Freunden und Verwandten akzeptabel.

  Im Gespräch auf einen angenehmen räumlichen Abstand achten

- **Fahrstuhl**
  Hier bestimmt im Berufsleben generell die Hierarchie, wer den Vortritt hat. Der Ranghöhere betritt als Erster den Fahrstuhl.
  Die richtige Strategie: erst einmal abwarten
  Für Bewerber in einem fremden Unternehmen empfiehlt es sich, anderen Personen generell den Vortritt zu lassen, weil sie die Personen und deren Rang nicht kennen. Weil Bewerber am Vorstellungstag die Rolle des Gastes einnehmen, werden Unternehmensvertreter mit guten Umgangsformen, den Etiketteregeln folgend, dem Bewerber anbieten, zuerst den Fahrstuhl zu betreten. Der Bewerber wartet am besten kurz ab, ob dieses Angebot kommt. Wenn nicht, lässt er dem anderen den Vortritt. Wenn ja, nimmt er es mit einem freundlichen Lächeln und einem kurzen Dank an. Wenn sich noch andere Personen im Fahrstuhl befinden, gilt es als guter Ton, beim Einsteigen zu grüßen und sich beim Verlassen mit einem »Auf Wiedersehen« zu verabschieden. Damit beweisen Bewerber Aufgeschlossenheit und Höflichkeit.
- **Garderobe**
  In der Regel wird dem Jobkandidat sein Mantel bereits am Empfang oder im Sekretariat abgenommen. Geschieht dies nicht, darf er seinen Mantel dann ausziehen, wenn ihm Platz angeboten wird, und ihn zum Beispiel auf einem leeren Stuhl daneben ablegen, verbunden mit der Frage: »Darf ich meinen Mantel hier ablegen?« Wenn sich ein männlicher Vertreter des Unternehmens anschickt, einer Bewerberin aus dem Mantel zu helfen, dann nimmt sie dieses Angebot mit einem kurzen »Dankeschön« an.
- **Hand reichen**
  Bei der Begrüßung die Hierarchie beachten
  Bei der Beantwortung der Frage, wer zur Begrüßung wem die Hand zum Gruß reicht, spielt der Rangunterschied die entscheidende Rolle. Bewerberinnen und Bewerber befinden sich im Rang »unter« dem Personalentscheider bzw. zukünftigen Arbeitgeber. Deshalb werden die Vertreter des Unternehmens den Kandida-

ten die Hand reichen. Reicht der Ranghöhere Ihnen – aus welchen Gründen auch immer – nicht die Hand, behalten Sie Ihre ebenfalls bei sich. In der Praxis wird diese Etiketteregel sicher nicht allzu streng gehandhabt. Zu voreilig sollten Bewerber Ihre Hand jedoch nicht anbieten. Sind bereits mehrere Personen, gegebenenfalls auch Mitbewerber, anwesend, warten Sie auf die Begrüßung durch den Unternehmensvertreter und reichen anschließend den anderen Kandidaten Ihre Hand.

Klingelndes Handy: ein schlimmer Etikettefehler

- **Handy**
  Das Handy muss während des gesamten Vorstellungsprozesses ausgeschaltet bleiben. Das gilt auch für SMS-Signale. Als Störung gilt auch, wenn die Bewerberin oder der Bewerber einen Blick auf das Handy wirft, um zu prüfen, ob Nachrichten eingegangen sind. Unterbrechungen durch das Handy des Bewerbers gelten generell als grobe Unhöflichkeit.

Der Händedruck trägt zur Sympathie bei.

- **Händedruck**
  Der Händedruck sagt viel über einen Menschen aus und Personalverantwortliche werden bewusst oder auch unbewusst registrieren, wie sich der Händedruck eines Bewerbers oder einer Bewerberin anfühlt. Jobkandidaten sollten deshalb auf einen kurzen, festen und damit selbstbewusst wirkenden Händedruck achten. Weder ein schlaffer noch ein Schraubstockhändedruck kommen gut an. Tipp: Wenn Sie bei Aufregung zu nassen Händen neigen, waschen Sie sich die Hände vorher mit einer milden Seife und sorgen mit Entspannungsübungen für innere Ruhe. Wenn Sie befürchten, trotzdem vor Aufregung feuchte Hände zu bekommen, stecken Sie in Ihre rechte Jacken- oder Sakkotasche ein saugfähiges Tuch (das natürlich nicht sichtbar ist). Kurz vor der Begrüßung trocknen Sie sich Ihre Hand in der Tasche möglichst unauffällig ab.
- **Hierarchie**
  Der Bewerber schenkt seine Aufmerksamkeit und seinen Gruß immer demjenigen zuerst, der den höchs-

ten Rang im Unternehmen einnimmt, gleichgültig, ob dies ein Mann oder eine Frau ist. Ist ihm die Rangfolge der Anwesenden nicht bekannt, grüßt er zuerst die Damen bzw. den Nächststehenden.

- **Namen und Titel**

Namen nennen und merken

Wer sich selbst vorstellt, nennt seinen Namen laut und deutlich, damit das Gegenüber ihn sich richtig merken kann. Bei erfahrungsgemäß schwierig zu verstehenden oder zu merkenden Namen kann es höflich sein, eine »Eselsbrücke« zu nennen: »Böing, wie Boing, der Flugzeughersteller, nur mit ö!« Nennt der Gesprächspartner nun seinen Namen, müssen Sie ebenfalls versuchen, ihn sich korrekt zu merken. Es ist besser, in Zweifelsfällen nachzufragen und sich den Namen wiederholen oder gar buchstabieren zu lassen, als ihn anschließend falsch zu verwenden.
Während des Gesprächs sollte der Name des Gegenübers immer wieder einmal einfließen, eher dezent und nicht zu oft. Das schafft eine sympathische Verbindung.

Titelträger erwarten auch heute noch häufig eine korrekte Anrede.

Professoren- und Doktortitel gehören in Deutschland zum Namen. Wenn der Jobkandidat weiß, dass sein Gesprächspartner einen Doktortitel hat, fügt er diesen bei der Anrede hinzu, auch wenn der Titelträger sich ohne seinen Titel vorgestellt hat. Beispiel: »Guten Tag, Frau Doktor Schröder. Ich bin Christian Schmidt. Ich freue mich, Sie kennenzulernen.«

Titel wie Diplom-Ingenieur oder Diplom-Kaufmann werden im Gespräch nicht genannt.

Trägt der Gesprächspartner einen Professorentitel, fällt bei der Anrede der Doktortitel weg. Beispiel: »In diesem Punkt bin ich ganz Ihrer Meinung, Herr Professor Schmidt.« Erst wenn ein Titelträger den Bewerber ausdrücklich dazu auffordert, den Titel wegzulassen, sollte er nur mit seinem Namen angesprochen werden.

- **Platz nehmen**

Unaufgefordert dürfen Bewerber sich nicht an einen Besprechungstisch setzen.

Es gilt, so lange stehen zu bleiben, bis man aufgefordert wird, Platz zu nehmen. Bleibt dieses Angebot aus, wartet der Bewerber, bis sich alle Unternehmens-

vertretergesetzt haben, und nimmt dann als Letzter Platz.

- **Rauchen**
  Wenn irgend möglich sollten Raucher am Vorstellungstag auf das Rauchen verzichten. In den meisten Unternehmen ist das Rauchen in den Arbeitsräumen ohnehin verboten.
  Wird dem Bewerber während des Vorstellungsgesprächs eine Zigarette angeboten, gilt es, dieses Angebot unbedingt auszuschlagen. Ein Zigaretten rauchender Kandidat im Vorstellungsgespräch macht keinen guten Eindruck. Auch die Frage, ob und wo es erlaubt ist, eine Zigarette zu rauchen, ist tabu.

Die Kleidung von Rauchern sollte am Vorstellungstag nicht nach Rauch riechen.

- **Raum betreten**
  Wer im Rahmen des Vorstellungsgesprächs bzw. Einstellungstests als Neuankömmling ein Großraumbüro, ein Besprechungszimmer oder einen Aufenthaltsraum betritt, sollte die bereits Anwesenden grüßen. Ein Blick in die Runde und ein deutlich vernehmbarer Tagesgruß wie »Guten Morgen« oder »Grüß Gott/Guten Tag« genügen.
- **Sitzhaltung**
  Mit seiner Körperhaltung beim Sitzen gibt ein Bewerber eine Menge über sich preis. Setzt er sich zum Beispiel nur auf die Vorderkante der Stuhlfläche, wirkt er unsicher und fluchtbereit. Wer die gesamte Sitzfläche seines Stuhls und dazu eine aufrechte, leicht nach vorn geneigte Körperhaltung einnimmt, vermittelt Aufmerksamkeit und Selbstbewusstsein. Die Füße stehen dabei hüftbreit fest auf dem Boden.
  Die Unterarme dürfen bis maximal zur Mitte auf dem Tisch aufliegen und die Hände liegen niemals im Schoß, sondern befinden sich immer oberhalb der Tischkante. Wer interessiert den Ausführungen eines Gesprächspartners zuhört, darf sich auch zwischendurch zurücklehnen, die Hände blieben aber weiterhin auf dem Tisch.

Niemals die Füße um die Stuhlbeine schlagen.

Niemals die Ellbogen auf dem Tisch abstützen.

- **Unterlagen**
  Mitgebrachte Unterlagen legt die Bewerberin oder der Bewerber geordnet auf dem Tisch ab, ohne sie über den gesamten Tisch auszubreiten.
- **Visitenkarte**
  Beim Überreichen der Visitenkarte ist es stilvoll, wenn die Schrift nach oben und zum Empfänger zeigt, sodass sie, wenn der andere die Karte ergreift, nicht auf dem Kopf steht.
  Wer eine Visitenkarte vom anderen entgegennimmt, bedankt sich höflich und steckt sie nicht gleich in die Tasche, sondern erweist dem anderen Wertschätzung, indem er die Angaben erst einmal aufmerksam durchliest.

Achtung: niemals eine Visitenkarte des früheren Arbeitgebers überreichen

- **Vorstellung am Empfang**
  Der Bewerber nennt seinen Namen und weist auf seinen Termin im Unternehmen hin, z. B. so: »Guten Morgen, ich bin Harald Meister. Ich habe um 13:00 Uhr einen Termin mit Herrn Sandner.«
- **Verabschiedung**
  Am Ende des Vorstellungsgesprächs bleibt der Bewerber so lange sitzen, bis seine Gesprächspartner aufstehen. Erhebt sich die ranghöchste Person, steht der Kandidat oder die Kandidatin mit auf, auch wenn die anderen noch sitzen bleiben. Der Bewerber verabschiedet sich zuerst vom ranghöchsten Gesprächspartner, zum Beispiel mit den Worten: »Vielen Dank für das sehr interessante und angenehme Gespräch. Die Aufgaben, die Sie beschrieben haben, sind vielseitig und spannend. Eine Herausforderung, die ich gerne annehmen würde. Ich würde mich sehr freuen, wieder von Ihnen zu hören.«

Der letzte gute Eindruck: eine höfliche und korrekte Verabschiedung

- **Zuhören**
  Aufmerksames, aktives Zuhören, wenn ein Unternehmensvertreter das Wort hat, ist für jeden Jobkandidaten am Vorstellungstag sehr wichtig. Dazu gehört, Blickkontakt zu halten und dem Gegenüber durch kurze Bemerkungen wie »Ja, ich verstehe«, »Ja«,

»Hm«, »Das ist richtig«, »Genau« usw. zu verstehen zu geben, dass man bei der Sache ist.
Auch andere, teilnehmende Unternehmensvertreter, die sich gerade nicht zu Wort melden, sollte der Jobkandidat zwischendurch immer wieder anschauen, um sie in das Gespräch einzubinden.

Ein freundlicher Gesichtsausdruck trägt zu einer angenehmen Atmosphäre bei.

Werden mehrere Bewerber eingeladen, am selben Tag an einer Reihe unterschiedlicher Einstellungstests teilzunehmen, spricht man von einem Assessment-Center (engl. to assess = beurteilen, bewerten), kurz »AC« genannt. Die Tests werden idealerweise gemäß dem Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle ausgewählt und gestaltet. Von Seiten des Unternehmens sind mehrere Beurteiler im Einsatz, um eine größere Objektivität der Beobachtungen und Bewertungen zu ermöglichen. Ein gut konstruiertes Assessment-Center gilt als sehr aussagekräftiges Verfahren zur Bewerberbeurteilung und -auswahl.

Assessment-Center sind eine deutsche Erfindung.

Das »Beurteilungszentrum« ist zwar in den 70er-Jahren aus den USA nach Europa importiert worden, ursprünglich aber war es eine deutsche Erfindung: Die ersten derartigen Testkombinationen entwickelte die Deutsche Reichswehr nach dem Ersten Weltkrieg, um mithilfe des damals so genannten heerespsychologischen Auswahlverfahrens aus der Schar der Bewerber die besten Kandidaten für die Offiziersanwärterposten auszuwählen.

Elemente und Ablauf eines Assessment-Centers

Es gibt viele AC-Varianten.

Welche Tests zu durchlaufen sind, wie viele Bewerber daran teilnehmen und wie lange das Assessment-Center dauert – üblich sind ein halber bis zwei Tage –, ist je nach Unternehmen unterschiedlich. Für Top-Führungskräfte gibt es sogar Einzel-Assessments, bei denen nur jeweils ein Kandidat die Tests absolviert. Das ist geboten, wenn nach außen nicht bekannt werden soll, wer sich um die betreffende Position bewirbt. Normalerweise ist es aber gerade der Sinn des Assessment-Centers, mehrere Bewerberinnen und Bewerber als Gruppe zu testen und so im direkten Vergleich herauszufinden, wer am besten für die jeweilige Stelle geeignet ist. Einige Übungen, insbesondere die Gruppendiskussion und die Fallstudie, zielen besonders darauf ab, die sozialen und kommunikativen Fähigkeiten der Kandidaten in einer Gruppe zu bewerten.

Assessment-Center nicht nur bei Bewerbungen

Viele Unternehmen nutzen Assessment-Center nicht nur zur Personalsuche bzw. Bewerberauswahl, sondern auch zur Personalentwicklung, um z. B. potenzielle Führungskräfte aus dem Kreis der bereits vorhandenen zu identifizieren. In diesem Text geht es allerdings nur um den Einsatz bei der Bewerberauswahl.

Typische Elemente eines Assessment-Centers

Zwar sind ACs von Unternehmen zu Unternehmen verschieden, es gibt aber einige Standardelemente, die sehr häufig anzutreffen sind:

- eine Vorstellungsrunde
- eine Postkorbübung
- eine Gruppendiskussion
- ein Rollenspiel
- eine Präsentation
- die Bearbeitung einer Fallstudie

Praxisbeispiel: Erfahrungsbericht einer Bewerberin
»Ich habe mich um eine Stelle im Vertriebsinnendienst eines kleineren Unternehmens beworben, das Textilien herstellt und als Automobilzulieferer einen internationalen Kundenkreis hat. Nach meiner Bewerbung wurde ich zu einem Assessment-Center eingeladen, das von 10 bis 14 Uhr dauern sollte. An diesem Kurz-AC nahmen fünf Bewerber teil.

Persönlichkeitstest im Rahmen des Assessment-Centers

Aus dem Unternehmen waren der Inhaber, der Personalleiter und der Fachvorgesetzte, nämlich der Vertriebschef, anwesend. Sie erklärten uns, dass es an diesem Tag vor allem darum gehe, festzustellen, ob wir von unserer Persönlichkeit her in das vorhandene Team passen und ob unsere Englischkenntnisse für den Kontakt mit internationalen Kunden ausreichend seien.

Im Assessment-Center gibt es häufig Vorstellungsrunden.

Nach der Begrüßung begannen wir mit einer Vorstellungsrunde, bei der jeder Bewerber in fünf bis zehn Minuten seinen bisherigen beruflichen Werdegang und seine Qualifikation schildern sollte.

Anschließend stellte der Personalleiter jedem von uns die Frage nach den persönlichen Stärken. Konkret fragte er: ›Wenn Sie für sich Werbung machen sollten und dafür nur zwei Wörter verwenden dürften, welche wären das?‹

Gruppenübungen mit Thesenvorgabe

Danach gab es eine Gruppenübung. Wir bekamen zwei Thesen vorgegeben. Eine lautete: »Ein Unternehmen sollte genau so viele Azubis einstellen, wie es später in ein festes Arbeitsverhältnis übernehmen will.« Die zweite These lautete: »Unternehmen sollten mehr Azubis einstellen, als sie übernehmen wollen.« Wir sollten jeweils sagen, welcher These wir zustimmen und warum, und uns dann in der Gruppe auf eine These einigen. Dafür waren 15 Minuten vorgesehen.

Englischtests im Rahmen von Gruppendiskussionen

Die zweite Gruppenübung mussten wir auf Englisch absolvieren. Wir bekamen eine Liste mit Eigenschaften und Fähigkeiten vorgelegt, die dem Anforderungsprofil für Azubis des Unternehmens entnommen waren. Wir sollten – alles auf Englisch – diskutieren, welche Punkte am wichtigsten seien und das jeweils begründen. Als Ergebnis sollten wir eine Rangliste der Anforderungen erstellen. Auch das war in etwa 15 Minuten zu erledigen.

Damit waren die Gruppenübungen abgeschlossen. Wir wurden anschließend gemeinsam durch den Betrieb geführt. Nach der Führung gab es einen kleinen Imbiss. Von dort wurden wir der Reihe nach einzeln zum Gespräch gebeten. Jeder bekam zehn Minuten vorher Ausdrucke eines E-Mail-Verkehrs ausgeteilt, bei dem es um eine Kundenreklamation ging. Wir sollten die E-Mails lesen und uns überlegen, wie wir das Problem mit dem Kunden lösen wollten.

In Rollenspielen souverän auftreten

Ich saß nun allein den drei Unternehmensvertretern gegenüber, die mir erklärten, dass als nächstes ein Rollenspiel vorgesehen sei. Der Inhaber übernahm den Part des verärgerten Kunden und ich sollte ihn beschwichtigen und im Gespräch mit ihm eine Lösung entwickeln.

Nach dem Rollenspiel hatte ich die Gelegenheit, selbst Fragen zu stellen, die in der Runde nicht angesprochen worden waren. Natürlich fragte ich vor allem nach dem Gehalt und den Entwicklungsmöglichkeiten.

Drei Tage nach dem AC rief der Personalleiter mich an: Ich habe die Stelle bekommen.«

Auch hier gilt das Prinzip der Transparenz.

In einem gut geführten Assessment-Center erklären die Unternehmensvertreter bei jeder Aufgabe, was auf die Kandidaten zukommt und was dadurch getestet werden soll. Idealerweise bekommt jeder Teilnehmer anschließend

eine Rückmeldung über sein Abschneiden im Assessment-Center und darüber, wo das Unternehmen seine Stärken und Schwächen sieht. Das macht selbst ein AC, das nicht zu einem Arbeitsvertrag führt, für Bewerberinnen und Bewerber zu einer wertvollen Erfahrung, bei der sie viel über sich lernen können, auch darüber, wie sie von anderen wahrgenommen werden.

Die Postkorbübung

Die Postkorbübung ist vor allem in längeren Assessment-Centern (ein Tag oder mehr) enthalten, die zur Besetzung von (Nachwuchs)führungspositionen durchgeführt werden. Zweck dieser Übung ist es, die analytischen und organisatorischen Fähigkeiten der Kandidaten zu testen, insbesondere ihre Fähigkeit zur Konzentration auf das Wesentliche.

Typische Einleitung einer Postkorbübung

Beispiel
»Stellen Sie sich vor, Sie kommen nach einem Kundentermin ins Büro. Sie haben dort eine Stunde Zeit, bevor Sie zum Flughafen müssen, um eine dreitägige Geschäftsreise nach Kiew anzutreten. Auf Ihrem Schreibtisch liegen einige Dokumente, die Sie vor der Abreise bearbeiten müssen.«

Das ist ein typischer Einstieg in eine Postkorbübung. Die Bewerberinnen und Bewerber finden sich in einer – fiktiven – Situation wieder, in der sie unter Zeitdruck eine ganze Reihe von Dokumenten und Nachrichtennotizen sichten und bearbeiten müssen, die sie auf ihrem Schreibtisch, gewissermaßen in ihrem Posteingangskörbchen, vorfinden (daher auch der Name dieses Tests). Für die Postkorbübung wird meist eine Bearbeitungszeit von 30 oder 60 Minuten Zeit gewährt, wobei manchmal in diesem Zeitraum zusätzliche Störungen und weitere Aufgaben durch Telefonanrufe oder hereingereichte Notizen eingebaut sind.

Es geht darum, das Wichtige vom Unwichtigen zu unterscheiden.

Das soll eine möglichst realitätsnahe Situation erzeugen, in der die Kandidaten beweisen sollen, dass sie auch unter Stress und Zeitdruck die Übersicht behalten und das Wichtige vom Unwichtigen unterscheiden können. In der Regel ist die Übung so konstruiert, dass es gar nicht möglich ist, alle auf dem Schreibtisch liegenden Aufgaben zu erledigen. Die Kandidaten müssen daher den Mut aufbringen, einiges bewusst unerledigt zu lassen. Dabei gibt es keine allgemeingültige Musterlösung, sondern jeder Kandidat muss für sich entscheiden.

- welche Aufgaben wichtig und dringend sind und deswegen von ihm sofort abgearbeitet werden müssen,
- welche Aufgaben zwar wichtig sind, aber nicht dringend und deswegen auf später verschoben werden können,
- welche Aufgaben zwar dringend, aber nicht sehr wichtig sind und deswegen delegiert werden können
- und welche Aufgaben weder dringend noch wichtig sind und deswegen gar nicht bearbeitet werden müssen bzw. zu einem späteren Zeitpunkt an eine andere Person delegiert werden können.

Wichtig sind gute Begründungen.

Die Postkorbübung bearbeiten Kandidaten in der Regel allein und schriftlich. Dabei sollen sie begründen, welche Aufgaben sie wie lösen, und jeweils den Zeitbedarf dafür angeben. Manchmal sollen sie nur die Rangfolge der Aufgaben aufschreiben und nach der Postkorbübung in einem Gespräch begründen, warum sie was für wichtig bzw. unwichtig gehalten haben. Dieses Nachgespräch kann auch kontrovers, als Kritikgespräch, gestaltet sein.
So könnte die Übung nach der oben beispielhaft genannten Einleitung aussehen:

Beispiel für eine Postkorbübung (Auszug)

- Ihre Frau/Ihr Mann hat angerufen: Sie haben vergessen, die Hemden/Blusen in den Koffer zu packen. Ein Umweg über Ihr Zuhause, um sie zu holen, würde Sie 30 Minuten kosten.
- Die ukrainische Botschaft hat angerufen: Es gibt Unklarheiten wegen des Visums.
- Ihre Mutter lässt ausrichten, Sie sollen vor Ihrer Abreise noch den Tisch zur Geburtstagsfeier Ihres Vaters reservieren.
- Ein wichtiger Kunde möchte mit Ihnen sprechen, weil auf der letzten Rechnung nicht die ihm zugesicherten Konditionen standen; er droht mit einem Lieferantenwechsel.
- Ein Kollege bittet um Hintergrundinformationen zu einem Kunden, den Sie früher betreut haben.
- Ihr Bankberater ruft an: Ein Fonds, in den Sie viel investiert hatten, hat dramatisch an Wert verloren. Wollen Sie aussteigen, bevor die Verluste noch größer werden?

- Ihr Chef hat einen Zettel auf Ihren Schreibtisch gelegt: Sie sollen sich vor ihrer Abreise unbedingt bei ihm melden.
- Ein Journalist hat eine E-Mail geschickt: Er möchte mit Ihnen heute oder morgen ein Interview für eine in Ihrer Branche wichtige Fachzeitschrift führen.

Tipps zur Bearbeitung der Postkorbübung

Nach dem Lesen der Dokumente bzw. der Aufgabenliste müssen die Bewerberinnen und Bewerber eine Rangordnung der einzelnen Aufgaben erstellen. Faustregeln:

- Zunächst sind die Aufgaben zu sichten und zu priorisieren.
- Berufliches hat dabei immer Vorrang vor Privatem.
- Jeder sollte nur das bearbeiten, was ihn tatsächlich betrifft und nicht delegiert werden kann.
- Für jede Aufgabe muss geprüft werden, welche Konsequenzen zu erwarten sind, wenn sie nicht oder nicht fristgerecht erledigt wird.
- Zusammenhänge sollten erkannt werden: Manchmal hängen Aufgaben inhaltlich zusammen: Wird eine nicht erledigt, kann auch eine andere – vielleicht wesentlich wichtigere – nicht bewältigt werden.
- Die Aufgaben- bzw. Delegationsliste ist mit einem Zeitplan zu versehen.
- Kreative Lösungen, sei es über ungewöhnliche Medien (Fax, SMS, Anrufbeantworter) oder inhaltlicher Art, sind erlaubt bzw. sogar erwünscht.

Entsprechend könnte eine Lösung für die oben geschilderten Aufgaben so aussehen:

Beispiel: Lösung der Postkorbübung

- Als Erstes rufen Sie die Botschaft an, um sicherzustellen, dass das Visum in Ordnung ist und die Reise wie geplant stattfinden kann. – **Grund: Ohne Visum kann die Reise nicht stattfinden. Zeitbedarf: ca. 15 Minuten**
- Sie rufen Ihren Kunden an, um ihn wegen der versehentlich falsch gestellten Rechnung zu beruhigen. Anschließend klären Sie mit den dafür zuständigen Kollegen, dass sofort eine berichtigte Rechnung ausgestellt wird. –

Grund: Die Zufriedenheit wichtiger Kunden hat immer Priorität. Zeitbedarf: ca. 15 Minuten

- Sie rufen Ihren Chef an, um zu klären, was er von Ihnen möchte. – **Grund: Wenn der Chef Sie vor Ihrer Abreise noch sprechen will, muss er einen wichtigen Grund haben. Zeitbedarf: ca. 10 Minuten**
- Sie melden sich bei Ihrem Kollegen: Er bekommt die Hintergrundinformationen nach Ihrer Reise.– **Grund: Hintergrundinfos sind nicht dringend, drei Tage kann der Kollege warten. Zeitbedarf: 3 Minuten**
- Sie schicken dem Journalisten eine E-Mail: Sie sind grundsätzlich gerne bereit zu einem Interview (**Grund: Das ist gut für das Image Ihres Unternehmens und für den Aufbau Ihres persönlichen Expertenstatus**), stehen aber erst nach Ihrer Reise zur Verfügung (Terminvorschlag machen!), da die Erledigung Ihrer eigentlichen Arbeit natürlich vorgeht. **Zeitbedarf: ca. 5 Minuten**
- Sie rufen Ihre Frau/Ihren Mann an, dass Sie das Hemden- bzw. Blusenproblem lösen werden (**Zeitbedarf: 1 Minute**) und fahren zehn Minuten früher als geplant zum Flughafen los, um dort noch schnell zwei Hemden/Blusen für die Reise zu kaufen und in Ihrem Koffer zu verstauen.
- Auf dem Weg zum Flughafen reservieren Sie telefonisch den Tisch für die Geburtstagsfeier Ihres Vaters und melden sich bei Ihrem Bankberater.

Sollte der Zeitrahmen noch knapper als in diesem Beispiel bemessen sein, sollten die Kandidaten sich noch stärker auf die wichtigen und dringenden rein beruflichen Aufgaben konzentrieren und die Aufgaben aus dem Privatbereich notfalls unerledigt lassen.

Das Rollenspiel

War die Postkorbübung noch allein zu bewältigen, läuft das Rollenspiel in der Regel als Zwiegespräch ab, bei dem zusätzlich ein oder zwei Beobachter anwesend sind.

Zweck des Rollenspiels

Die Bewerberinnen und Bewerber werden dabei in eine Gesprächssituation eingeführt, die für die zu besetzende Stelle typisch ist. Zweck des Rollenspiels ist es, die sozialen und kommunikativen Fähigkeiten der Kandidaten zu prüfen, etwa ihr Einfühlungsvermögen und ihre Zielorientierung, die Argumentation und die Fähigkeit, trotz schwieriger Ausgangssituation eine für beide Seiten zufriedenstellende Lösung zu erarbeiten. Bevor das eigentliche Rollenspiel beginnt, stehen in der Regel fünf bis zehn Minuten zur Verfügung, um mithilfe von bereitgestellten Unterlagen die Vorgeschichte und konkrete Ausgangssituation des nun zu führenden Gespräches zu erfassen und sich entsprechende Notizen für die eigene Argumentation zu machen.

Typische Gesprächssituationen im Rahmen eines Rollenspiels

Ist eine Führungsposition zu besetzen, spielt der Vertreter des Unternehmens in der Regel einen Mitarbeiter, mit dem der Kandidat in der zukünftigen Rolle als Führungskraft

- ein Konfliktgespräch, etwa wegen nachlassender Arbeitsleistung des Mitarbeiters,
- ein Motivationsgespräch, etwa mit einem Mitarbeiter, der derzeit sehr überlastet ist, oder
- eine Verhandlung über ein schwieriges Thema, etwa eine Gehaltserhöhung oder eine Arbeitszeitänderung,

führen soll.

Handelt es sich um eine Stelle mit Kundenkontakt, könnte das Rollenspiel sich um

- Preisverhandlungen,
- eine Kundenreklamation,
- einen Besuch zur Neukundenakquise
- oder um ein Verkaufsgespräch

drehen.

Rollenspiele sind grundsätzlich schwierige Gespräche.

Das Gespräch verläuft absichtlich nicht reibungslos, sondern die Gesprächspartner verhalten sich in der Rolle des Mitarbeiters uneinsichtig, versuchen, die Schuld auf andere zu schieben oder sich anderweitig herauszureden. Kunden sind in Rollenspielen grundsätzlich sehr fordernd, oft auch verärgert. Manche Rollenspielpartner geben sich bewusst aggressiv.

Beispiel für ein Rollenspiel mit einem Mitarbeiter
Eine (Nachwuchs)führungskraft soll ein Kritikgespräch mit einem Mitarbeiter führen, dessen Leistungen sich im Laufe der letzten Monate deutlich verschlechtert haben. Kaum hat der Kandidat den »Mitarbeiter« (verkörpert durch einen Personalentscheider des Unternehmens) begrüßt und ihm das Thema des Gespräches mitgeteilt, wird dieser laut und greift Sie an: ...

Auch hier gibt es keine »Musterlösung« im Sinne des einzig richtigen Verhaltens, wohl aber einige Verhaltensregeln, deren Beachtung zu einer positiven Beurteilung führt.

Tipps zum Verhalten im Mitarbeiter-Rollenspiel

- Sorgen Sie für eine positive Gesprächsatmosphäre, indem Sie den Gesprächspartner freundlich begrüßen, ihn dabei anlächeln, ihm etwas zu trinken anbieten usw.
- Nennen Sie zu Beginn Thema und Ziel des Gesprächs.
- Lassen Sie sich von uneinsichtigem oder aggressivem Verhalten des Gesprächspartners nicht aus der Ruhe bringen.
- Lassen Sie sich nicht auf Ablenkungsversuche ein und rechtfertigen Sie sich nicht, wenn Sie Ihrerseits Angriffen ausgesetzt sind.
- Führen Sie das Gespräch immer wieder auf die Sachebene zurück und verlieren Sie dabei nicht Ihr Gesprächsziel aus den Augen.
- Stellen Sie gezielte Fragen, um die Ursachen des Mitarbeiterverhaltens zu ermitteln und den Betreffenden in eine mögliche Lösung einzubinden. Eine alte Verhandlungsweisheit lautet: Wer fragt, der führt.

- Am Ende des Gesprächs sollte in den wesentlichen Punkten Einigkeit bestehen; idealerweise vereinbaren die Teilnehmer konkrete Maßnahmen (mit Zeitplan), mit denen das Gesprächsziel tatsächlich erreicht werden kann.

Beispiel: Gesprächsführung nach obiger Ausgangssituation
Führungskraft: Herr Müller, Sie haben sich wahrscheinlich schon gedacht, warum ich Sie zu diesem Gespräch gebeten habe. Sie sind ja schon mehr als fünf Jahre bei uns und haben immer Ihre Verkaufsziele erfüllt oder sogar übertroffen, aber in den letzten acht Monaten ...

Mitarbeiter: Was soll das hier? Nur, weil ich den Auftrag XY nicht bekommen habe, wollen Sie mir was anhängen? Sie wissen genau, dass das nicht meine Schuld war, das haben die Kollegen aus dem Werk verbockt, reden Sie doch mit denen ...«

Führungskraft: Herr Müller, es geht hier nicht um diesen einen Auftrag, sondern um Ihre Verkaufszahlen insgesamt, die sich in den letzten acht Monaten auffällig verschlechtert haben. Ich möchte gerne wissen, woran das liegt.

Mitarbeiter: Das fragen Sie mich jetzt? Ich versuche schon seit Wochen, mit Ihnen zu sprechen, aber Sie haben ja nie Zeit!

Führungskraft: Es tut mir leid, wenn ich Gesprächssignale von Ihnen nicht bemerkt habe, aber Sie wissen doch, dass ich mir für wichtige Anliegen immer Zeit nehme. Wollten Sie mit mir denn über Ihre Verkaufszahlen sprechen?

Mitarbeiter: ...

Besonderheiten beim Rollenspiel mit einem Kunden

Wie beim Rollenspiel mit einem Mitarbeiter ist es in der fiktiven Gesprächssituation mit einem Kunden sehr wichtig, eine gute Gesprächsatmosphäre zu schaffen und die richtigen Fragen zu stellen, um eine Lösung zu entwickeln. Dabei kann sich der Kunde mehr Frei- und auch Frechheiten herausnehmen als ein Mitarbeiter. Die Herausforderung besteht dann darin, sich nicht provozieren zu lassen

und den Kunden zu besänftigen bzw. zufriedenzustellen, ohne dabei die Interessen des Unternehmens hintanzustellen bzw. die eigenen Entscheidungskompetenzen zu überschreiten.

Die Präsentation

Ablauf und Zweck der Präsentation

Die Präsentation im Rahmen eines Bewerberauswahlverfahrens erinnert viele Teilnehmer an die Referate, die in der Schule zu halten waren, und ist ähnlich unbeliebt. Dabei sind sie eine gute Gelegenheit, nicht nur ein Thema, sondern auch sich selbst vorteilhaft darzustellen. In der Regel bekommen die Bewerberinnen und Bewerber ein Thema genannt, zu dem sie nach einer Vorbereitungszeit von zehn bis 15 Minuten einen etwa fünfminütigen Vortrag halten sollen. Zweck der Präsentation ist es, zu testen, inwieweit die Kandidaten in der Lage sind, ein Thema strukturiert anzugehen, es verständlich darzulegen und dabei selbstbewusst und rhetorisch geschickt vor einem interessierten bis kritischen Publikum aufzutreten.

Mögliche Themen

Die Präsentation kann sich auf eine große Bandbreite von Themen beziehen, beispielsweise sollen die Vortragenden

- über sich selbst bzw. ihre Vita sprechen,
- über das Unternehmen, bei dem sie sich bewerben,
- über ein Produkt bzw. eine Dienstleistung des Unternehmens,
- über ein sehr allgemeines Thema wie »die Natur« oder »das Geld«,
- über ein fachspezifisches Thema, das mit der Branche des Unternehmens bzw. der zukünftigen Aufgabenstellung zu tun hat,
- über ein kontroverses Thema, etwa »die Nutzung der Atomenergie«, oder sogar
- über ein völlig frei zu wählendes Thema. Letzteres bedeutet eine zusätzliche Herausforderung, ist doch nach sehr kurzer Bedenkzeit eines auszusuchen, das sich für einen packenden Kurzvortrag eignet.

Manchmal erhalten die Kandidaten Material zum Thema, das sie vorab durchlesen können, oder ein paar Stichpunkte, die sie in ihrer Argumentation aufgreifen sollen. Dieses Material ist unbedingt zu berücksichtigen.

Struktur und Sprache sind wichtiger als Inhalte.

Natürlich sollte der Inhalt der Präsentation nicht völlig aus der Luft gegriffen sein, aber im Wesentlichen kommt es

den Beobachtern auf den Aufbau der Argumentation und die Art des Vortrags an. Manchmal werden auch Zwischenfragen gestellt, um die Flexibilität des Kandidaten und seine kommunikativen Fähigkeiten unter Stress zu testen. Andere Zuhörer signalisieren demonstrativ Desinteresse oder Abwehr, um den Vortragenden unter Druck zu setzen. Diese Methoden ähneln dem Stressinterview, sind aber glücklicherweise sehr selten anzutreffen.

Tipps zur erfolgreichen Präsentation

- Sammeln Sie Ideen zu Ihrem Thema, bauen Sie eine in sich logische Argumentation auf und erstellen Sie eine kurze Gliederung.
- Notieren Sie sich Stichpunkte, um den roten Faden während des Vortrags nicht zu verlieren.
- Sprechen Sie ansonsten frei.
- Achten Sie auf eine sichere Körpersprache (solider Stand, ruhige Atmung, Blickkontakt zum Publikum).
- Sprechen Sie langsam, klar und in ganzen Sätzen.
- Falls Zwischenfragen gestellt werden, bedanken Sie sich und greifen sie auf: Gut, dass Sie das ansprechen, das ist ein wichtiger Punkt ...«
- Behalten Sie die Uhr im Blick, damit Sie den vorgegebenen Zeitrahmen einhalten. Weitschweifige Überziehungen machen keinen guten Eindruck bzw. vermitteln, dass Sie sich nicht aufs Wesentliche konzentrieren können. Manchmal wird der Vortragende nach fünf Minuten radikal unterbrochen, unabhängig davon, wie weit er mit seiner Argumentation fortgeschritten ist.

Die Gruppendiskussion

Im Rahmen eines Assessment-Centers können Bewerberinnen und Bewerber mit großer Wahrscheinlichkeit davon ausgehen, dass Sie sich in einer Gruppendiskussion beweisen müssen. Hier prüfen die Personalverantwortlichen, wie sich die jeweiligen Kandidaten innerhalb einer Gruppe darstellen und positionieren.

Diskussion mit mehreren Teilnehmern

In der Regel wählen die Unternehmensvertreter für eine Gruppendiskussion vier bis sechs Kandidaten aus. Eventuell nimmt zusätzlich ein Personalverantwortlicher als Moderator an der Gruppendiskussion teil. Die Diskussion soll meist in einem bestimmten Zeitrahmen stattfinden, der zwischen 15 und 45 Minuten liegt.

Beispiele für Vorgaben bei Gruppendiskussionen

Die Unternehmensvertreter

- geben ein bestimmtes Thema vor, das von der Teilnehmern der Gruppe diskutiert werden soll,
- geben zwei sich widersprechende Statements vor, wobei sich die Gruppenmitglieder für eine Seite entscheiden sollen, um dann die beiden verschiedenen Standpunkte miteinander zu diskutieren,
- machen eine Zielvorgabe und die Teilnehmer sollen darüber diskutieren, wie das Ziel schnell und effektiv erreicht werden kann,
- weisen die Gruppe an, sich selbst auf ein beliebiges Thema zu einigen, das sie dann diskutiert,
- geben einzelnen oder allen Gruppenmitgliedern einen bestimmten Standpunkt vor, den sie dann in der Diskussion überzeugend vertreten sollen. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Teilnehmer davon überzeugt ist oder nicht.

Jeder Kandidat steht in direktem Wettbewerb zu den Mitbewerbern.

Die Gruppendiskussion ist bei vielen Teilnehmer eines Assessment-Centers gefürchtet, zum einen, weil die Dis-

kussionsthemen in der Regel unbekannt sind und nicht vorbereitet werden können, zum anderen, weil jeder Bewerber gleichzeitig auf eine ganze Reihe von Fähigkeiten und Persönlichkeitseigenschaften hin geprüft wird. Allerdings kommt es nicht darauf an, dass jeder Bewerber alle Fähigkeiten, die geprüft werden, in Vollendung an den Tag legt. Sondern es ist vor allem wichtig, dass er in den Bereichen Kompetenz zeigt, die für die zu besetzende Stelle ausschlaggebend sind. Letztendlich kommt es dann bei jedem Einzelnen darauf an, wie er in diesen erforderlichen Kernkompetenzen im Vergleich zu den anderen abschneidet.

Folgende Kriterien können in der Gruppendiskussion geprüft werden:

Wie gut sind die analytischen Fähigkeiten des Bewerbers?

- Hat die Bewerberin oder der Bewerber verstanden, worum es bei dem vorgegebenen Thema tatsächlich geht?
- Kann der Kandidat eine klare und überzeugende Strategie entwickeln?
- Kann er mögliche Zusammenhänge herstellen oder Alternativen entwickeln, falls dies im Laufe des Diskussionshergangs erforderlich ist.

Wie gut sind die kommunikativen und sozialen Kompetenzen des Bewerbers?

- Ist er in der Lage, seinen Standpunkt gegenüber den anderen überzeugend zu vertreten? Kann er begeistern?
- Wählt er die richtigen Worte? Hat er eine ausgefeilte Rhetorik?
- Zeigt er, dass er auf die Argumente der anderen eingehen kann? Nimmt er Gedankengänge der anderen auf?
- Beweist er Verständnis für den Standpunkt der anderen?
- Ist er bereit, im Sinne des gemeinsamen Ziels vernünftige Kompromisse einzugehen, ohne seinen Standpunkt wider aller Vernunft auf Biegen und Brechen durchzusetzen?

- Kann er anderen zuhören? Lässt er sie ausreden?
- Ist er in der Lage, wieder souverän zur Sache zurückzukehren, wenn die Diskussion hitzig wird?
- Ist er bereit, ein Problem einvernehmlich mit den anderen zu lösen?
- Kann er mit Kritik umgehen?
- Ist seine Körpersprache überzeugend und selbstbewusst?
- Ist er fähig, seine Meinung gegenüber anderen durchzusetzen?
- Hat er ein gutes Selbstwertgefühl?
- Argumentiert er ziel- und ergebnisorientiert?
- Beweist er Engagement, Motivation und Begeisterung?
- Zeigt er Führungspotenzial (falls eine Führungsposition besetzt werden soll)?
- Kann er klare Entscheidungen treffen?

Wie engagiert und durchsetzungsstark ist der Kandidat?

Vorbereitung gibt Selbstvertrauen und Sicherheit in der Diskussion.

Auch wenn die Wahrscheinlichkeit gering ist, in der Gruppendiskussion auf ein Thema zu treffen, dass der Bewerber sich im Vorfeld ausgedacht hat: Wenn bekannt ist, dass im Rahmen der Bewerberauswahl ein Assessment-Center stattfinden soll, ist es sicher sinnvoll, sich auf die Gruppendiskussion vorzubereiten und sich einige Themen auszudenken, die zum Beispiel auf die spezielle Stelle oder den Fachbereich hinweisen. Immerhin besteht die Wahrscheinlichkeit, dass die Gruppe das Diskussionsthema frei wählen darf. In dieser Situation ist es sehr nützlich, ein paar Themen in petto zu haben, weil der vorbereitete Kandidat dann durch das rasche Einbringen einer Idee punkten kann, ohne sich mühsam ein Thema aus den Fingern saugen zu müssen.

Diskutieren üben mit Familie und Freunden

Um Sicherheit in Diskussionsrunden zu gewinnen, gilt es, Familienmitglieder oder Freunde (am besten mit dem gleichen oder einem ähnlichen Ausbildungs- oder Berufshintergrund) zu bitten, gemeinsam mit dem Kandidaten eine Diskussionsrunde nachzustellen. Dazu geben die Teilneh-

mer – ähnlich wie in der Prüfungssituation auch – ein fach- oder berufsspezifisches Diskussionsthema vor und jeder versucht, den anderen von seiner Idee oder seinem Standpunkt zu überzeugen. Im Fokus der Beobachtung steht der Bewerber, der hier die Chance hat, in entspannter Runde seine Argumentationstechniken, Rhetorik und Körpersprache zu trainieren.

Offen sein für Kritik in der Übungssituation

Die anderen Teilnehmer geben Feedback und zeigen Stärken und Schwächen des Kandidaten auf. So kann er sich sukzessive verbessern.

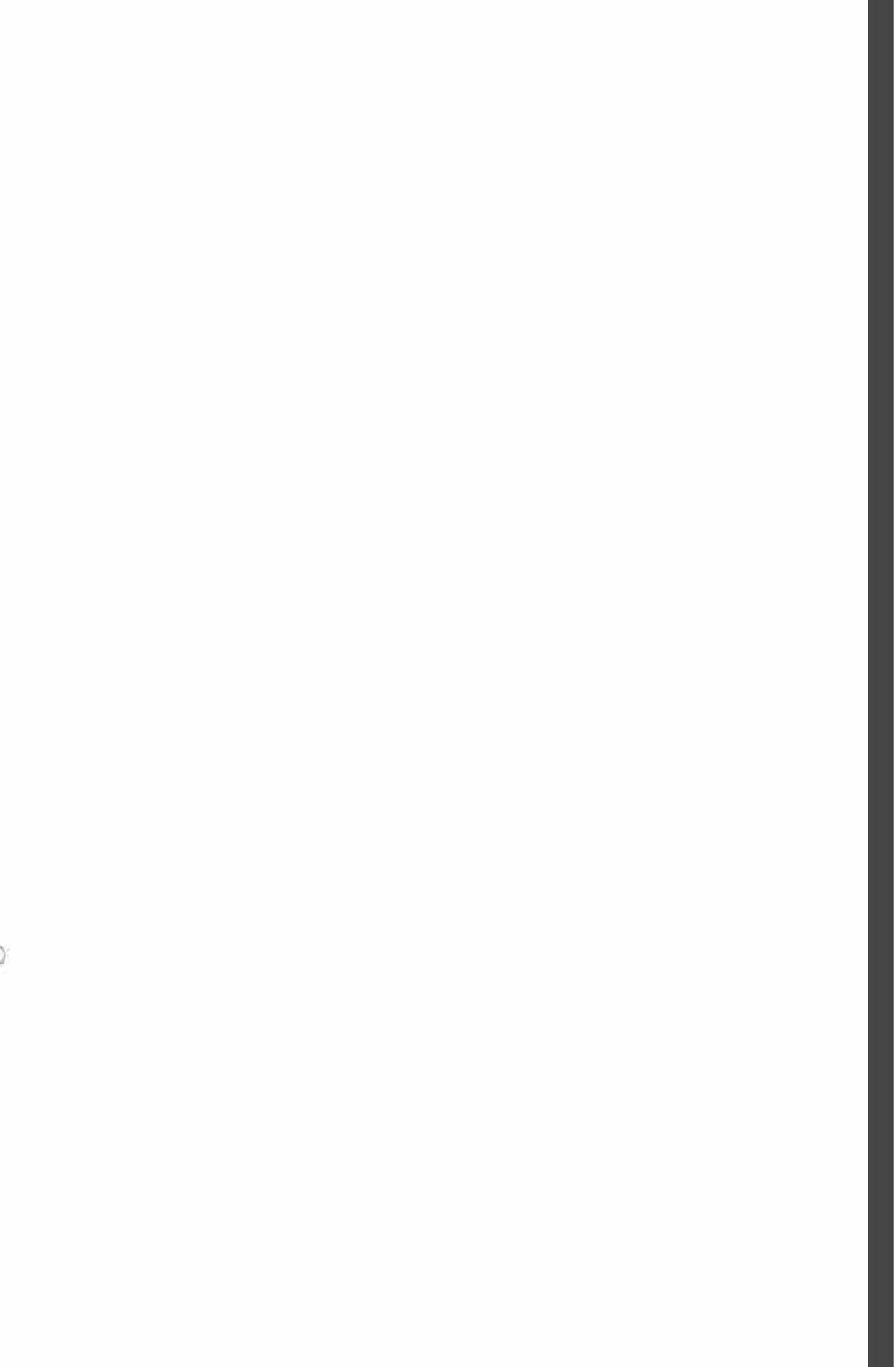
Verhaltenstipps für die Prüfungssituation Gruppendiskussion:

- Seien Sie immer höflich, respektvoll und rücksichtsvoll gegenüber anderen.
- Zeigen Sie, dass Sie die anderen ernst nehmen.
- Fallen Sie anderen nicht ins Wort.
- Beweisen Sie, dass Sie kompromissfähig sind.
- Treten Sie sicher und selbstbewusst, aber nicht großspurig auf.
- Sprechen Sie jeden Diskussionsteilnehmer mit seinem Namen an.
- Benutzen Sie die Wörter »bitte« und »danke«: »Können Sie bitte den letzten Satz noch einmal wiederholen?«, »Vielen Dank für die Erläuterung. Ich bin durchaus auch der Meinung ...«
- Sprechen Sie lieber etwas langsamer als zu schnell, deutlich und weder mit zu lauter noch zu leiser Stimme.
- Formulieren Sie verständliche, nicht zu lange Sätze. Lassen Sie nur Fremdwörter und Fachbegriffe einfließen, wenn Sie sicher sind, dass alle Anwesenden mit dieser Terminologie vertraut sind.
- Bleiben Sie ruhig, auch wenn Sie angegriffen werden.
- Nehmen Sie Kritik sachlich auf und prüfen Sie ruhig, wo der Verbesserungsvorschlag in der Sache liegt.

- Stehen Sie zu Ihrer Meinung und wechseln Sie Ihren Standpunkt nicht wie ein Fähnchen im Wind. Bleiben Sie aber flexibel, wenn Sie erkennen müssen, dass Sie die Gruppenmeinung gegen sich haben.
- Nehmen Sie die Ideen der anderen konstruktiv an. Bestätigen Sie die Aspekte, die Ihnen richtig erscheinen, und kritisieren Sie die Teilbereiche in der Sache, bei denen Sie Bedenken haben oder anderer Meinung sind.
- Beweisen Sie Größe und loben Sie andere Kandidaten auch für ihre guten Beiträge und Ideen.
- Beziehen Sie andere Teilnehmer, die eher zurückhaltend sind, in die Diskussion ein und fragen Sie sie nach ihrer Meinung.
- Halten Sie keine Monologe, ohne andere zu Wort kommen zu lassen. Entwickeln Sie Ihren Standpunkt klar, knapp und präzise und bringen Sie sich immer wieder in die Diskussion ein.
- Fassen Sie Zwischenergebnisse zusammen und zeigen Sie, dass Sie in der Lage sind, auf dem Weg zum Ziel den roten Faden zu erkennen und in der Hand zu halten.
- Beweisen Sie, dass Sie erhitzte Gemüter beruhigen können, wenn die Diskussion zwischen einzelnen Teilnehmern zu emotional wird.
- Behalten Sie die Zeit im Auge. Erinnern Sie die Gruppe wenn nötig daran, dass es Zeit ist, zu einem gemeinsamen Ergebnis zu kommen.

Geschichte
Politik, Wirtschaft und Recht
Kunst
Mathematik und Technik
Physik und Chemie
Erde und Weltraum
Sprache und Literatur
Fremdwörter, Redensarten und Zitate
Religion, Philosophie und Mythologie
Mensch und Medizin
Musik
Flora und Fauna
Essen und Trinken
Geschichte
Politik, Wirtschaft und Recht
Kunst
Mathematik und Technik
Physik und Chemie
Erde und Weltraum
Sprache und Literatur
Fremdwörter, Redensarten und Zitate
Religion, Philosophie und Mythologie
Mensch und Medizin
Musik
Flora und Fauna
Essen und Trinken
Geschichte
Politik, Wirtschaft und Recht
Kunst
Mathematik und Technik
Physik und Chemie
Erde und Weltraum
Sprache und Literatur
Fremdwörter, Redensarten und Zitate
Religion, Philosophie und Mythologie
Mensch und Medizin
Musik

Testteil Allgemeinbildung



1 Die Bezeichnung von Parteien als »rechts« und »links« geht auf die Sitzordnung in den Parlamenten des 19. Jahrhunderts zurück. In welchem Land entstanden diese Begriffe?

Deutschland
USA
Russland
Frankreich

2 Welcher europäische Herrscher rühmte sich, dass in seinem Reich die Sonne nicht untergehe?

Elisabeth I.
Karl der Große
Ludwig XIV.
Karl V.

3 Außer John F. Kennedy wurden drei weitere Präsidenten der USA während ihrer Amtszeit ermordet. Welcher amerikanische Präsident zählt nicht dazu?

James A. Garfield
William McKinley
Zachary Taylor
Abraham Lincoln

4 Im Jahr 955 fand bei Augsburg eine der wichtigsten Schlachten in der Geschichte Mitteleuropas statt. Gegen wen kämpfte das deutsche Heer in der Schlacht auf dem Lechfeld?

Ungarn
Hunnen
Mongolen
Türken

5 Eine kriegsentscheidende Wende im Zweiten Weltkrieg war der »D-Day«, die Landung der Alliierten in der Normandie. Wann fand diese Landung statt?

10. Juli 1943
6. Juni 1944
20. Juli 1944
1. August 1944

6 Mit dem Einmarsch der deutschen Wehrmacht in Polen begann am 1. September 1939 der Zweite Weltkrieg. Doch wann genau ging er zu Ende, am ...

8. Mai 1945
6. August 1945
14. August 1945
2. September 1945

1

Die Begriffe »rechts« und »links« leiten sich aus der Sitzordnung – vom Präsidentenstuhl aus gesehen – in den Kammern **Frankreichs** ab. Die Sitzordnung im Deutschen Bundestag entspricht im Wesentlichen dieser Tradition. In den USA ist im herkömmlichen Sinn eine Unterscheidung der Parteien in »rechts« oder »links« nicht möglich. In Russland gab es im 19. Jahrhundert noch kein parlamentarisches System.

2

Der historisch nicht belegte Ausspruch soll von Kaiser Karl V. stammen. Während seiner Regierungszeit wurden 1519–21 Mexiko sowie 1532/33 Peru erobert und damit das spanische Kolonialreich begründet, in dem mehrere Zeitzonen inbegriffen waren. Unter Elisabeth I. wurden die Anfänge des britischen Kolonialreichs geschaffen, unter Ludwig XIV. die des französischen. Das Reich Karls des Großen umfasste Deutschland, Frankreich und Oberitalien.

3

Zachary Taylor, der 12. Präsident der USA, starb 1850 zwar während seiner Amtszeit, aber eines natürlichen Todes. Abraham Lincoln, der 16. Präsident der USA, wurde im April 1865 von einem Rassenfanatiker erschossen. Der 20. Präsident, James A. Garfield, erlag im September 1881 den Folgen eines Attentats. William McKinley, der 25. Präsident, wurde im September 1901 das Opfer eines anarchistischen Attentäters.

4

Im August 955 besiegte das deutsche Heer unter König Otto I. ein zahlenmäßig weit überlegenes Reiterheer der **Ungarn**. Die Hunnen waren bereits im 5. Jahrhundert nach Mittel- und Westeuropa eingedrungen. Die Mongolen bedrohten im 13. Jahrhundert die Grenzen des deutschen Reichs, im 14. Jahrhundert drangen die Türken auf dem Balkan vor.

5

Die Landung alliierter Truppen in der Normandie unter General Dwight D. Eisenhower begann am **6. Juni 1944**. Bereits am 10. Juli 1943 waren alliierte Truppen in Sizilien gelandet. Am 20. Juli 1944 scheiterte das Bombenattentat auf Adolf Hitler. Am 1. August 1944 begann in Warschau der polnische Aufstand gegen die deutsche Besatzung.

6

Die Unterzeichnung der Kapitulationsurkunde durch Japan am **2. September 1945** beendete offiziell den Zweiten Weltkrieg. Am 6. August 1945 wurde über Hiroshima die erste Atombombe abgeworfen, am 14. August 1945 kapitulierte Japan bedingungslos. In Europa war der Zweite Weltkrieg mit der bedingungslosen Kapitulation Deutschlands bereits am 8. Mai 1945 beendet worden.

7 Sein Ausspruch »Noch so ein Sieg, und ich bin verloren« ging als geflügeltes Wort in die Geschichte ein. Von welchem bedeutenden Feldherrn der Antike stammt dieser Satz?

- Varus
- Hannibal
- Pyrrhus I.
- Scipio der Ältere

8 Wo wurde am 10. Mai 1871 der Friedensvertrag unterzeichnet, der den Deutsch-Französischen Krieg 1870/71 beendete?

- Bad Ems
- Compiègne
- Versailles
- Frankfurt am Main

9 Auf welcher Konferenz vereinbarten die Alliierten die Grundsätze der politischen Behandlung Deutschlands nach dem Zweiten Weltkrieg, auf der Konferenz von …

- Jalta
- Potsdam
- Casablanca
- Teheran

10 In der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland wurden bisher zwei Parteien vom Bundesverfassungsgericht verboten. Eine davon war die der NSDAP »wesensverwandte« SRP. Welche war die zweite?

- DKP
- KPD
- RAF
- SEW

11 Welche Worte soll der Philosoph Diogenes zu Alexander dem Großen gesagt haben, als dieser ihn aufsuchte und ihm einen Wunsch freistellte?

- Störe meine Kreise nicht
- Heureka!
- Geh mir aus der Sonne
- Erkenne dich selbst

12 Welche der folgenden Personen ist – zumindest in der Form, wie die Überlieferung sie beschreibt – keine geschichtliche Person?

- Till Eulenspiegel
- Johannes Faust
- Robin Hood
- Dr. Eisenbarth

7

Den Satz sprach Pyrrhus I. von Epirus nach seinem verlustreichen Sieg in der Schlacht von Ausculum gegen die Römer im Jahr 281 v. Chr. Varus war der Oberbefehlshaber der römischen Truppen, die 9 n. Chr. im Teutoburger Wald Arminius unterlagen. Hannibal war der bedeutendste karthagische Feldherr, Scipio der Ältere sein römischer Gegenspieler im Zweiten Punischen Krieg.

8

Der Friedensvertrag, der den Deutsch-Französischen Krieg beendete, wurde in Frankfurt am Main geschlossen. Auslöser des Kriegs war die Emser Depesche über eine Unterredung des preußischen Königs mit dem französischen Botschafter in Bad Ems. In Compiègne wurde 1918 der Waffenstillstand geschlossen, mit dem Vertrag von Versailles 1919 der Erste Weltkrieg völkerrechtlich beendet.

9

Mit dem auf der Konferenz von Potsdam im August 1945 ausgehandelten Abkommen regelten die Alliierten ihre Nachkriegspolitik in Deutschland. Auf der Konferenz von Jalta wurde die Gründung der Vereinten Nationen beschlossen. Die Konferenz von Teheran legte die Grundlagen der späteren Aufteilung Europas. Auf der Konferenz von Casablanca wurde die bedingungslose Kapitulation Deutschlands gefordert.

10

Die KPD, die Kommunistische Partei Deutschlands, wurde 1956 mit der Begründung verboten, sie wolle die »Diktatur des Proletariats« errichten. Die 1968 gegründete Deutsche Kommunistische Partei, DKP, unterschied sich von der KPD durch die Anerkennung der Verfassungsordnung des Grundgesetzes. Die RAF, die Rote-Armee-Fraktion, war eine linksextremistische terroristische Vereinigung. Die SEW, die Sozialistische Einheitspartei Westberlins, war der Berliner Ableger der SED.

11

Der Überlieferung nach soll Diogenes von Sinope zu Alexander dem Großen gesagt haben: »Geh mir (ein wenig) aus der Sonne.« Die Aussprüche »Störe meine Kreise nicht« und »Heureka!« stammen von dem großen griechischen Mechaniker und Mathematiker Archimedes. »Erkenne dich selbst« wird dem Philosophen und Mathematiker Thales von Milet zugeschrieben.

12

Robin Hood ist eine Sagengestalt; ein historisches Vorbild ist bei ihm nicht nachzuweisen. Till Eulenspiegel trieb im 14. Jahrhundert seine Possen; er starb um 1350 in Mölln. Der Arzt Johannes Faust, Vorbild für Goethes Schauspiel, wurde um 1480 geboren und starb um 1540 in Staufen. Dr. Eisenbarth (*1663, †1727) war ein erfolgreicher Mediziner seiner Zeit.

1 Eine Urkunde ist die schriftliche Festlegung eines Gedankens in Form eines Dokuments. Was zählt demnach nicht zu den Urkunden?

Arbeitszeugnis
Sparbuch
Autokennzeichen
Betriebsanleitung

2 In welcher Stadt wurden 1945 die Vereinten Nationen gegründet?

New York
Genf
San Francisco
Brüssel

3 2008 wurde in Zypern der Euro als Währung eingeführt. Wie aber hieß die frühere Währungseinheit Zyperns?

Krone
Tolar
Lira
Pfund

4 Wie wird in der Wirtschaft eine Marktform genannt, bei der die gesamte Nachfrage auf einen Käufer beschränkt ist?

Oligopson
Polypol
Monopson
Europol

5 Die Todesstrafe ist in den meisten europäischen Ländern abgeschafft, so auch in Deutschland. Wann wurde in Deutschland das letzte Todesurteil vollstreckt?

1949
1981
1951
1987

6 Wie heißt die Sonderorganisation der UN, die 1996 das Allgemeine Zoll- und Handelsabkommen GATT ablöste?

OPEC
OECD
WTO
OSZE

1

Eine Betriebsanleitung ist zwar meist ein Schriftstück, jedoch kein Dokument und somit keine Urkunde. Zu den Urkunden zählen jedoch sowohl ein Arbeitszeugnis und ein Sparbuch als auch ein Autokennzeichen. Wer sie fälscht oder verändert, um sich damit im Rechtsverkehr einen Vorteil zu erschleichen, begeht daher Urkundenfälschung.

2

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vereinten Nationen durch die Vertreter von 51 Staaten am 20. Juni 1945 in San Francisco wurde die UN gegründet. In New York hat die UN ihren ständigen Sitz, jedoch sind zahlreiche ihrer Sonderorganisationen in Genf beheimatet. Brüssel ist der Sitz der Europäischen Union.

3

Die frühere Währungseinheit in Zypern war das Zypern-Pfund (1 Z£ = 100 Cents). In der Slowakei wurde der Euro 2009 eingeführt; vorher bezahlte man mit Slowakischen Kronen (1Sk = 100 Heller). Die Währung Sloweniens war bis 2007 der Tolar (1 SIT = 100 Stotinov). In Malta bezahlte man vor 2008 mit der Maltesischen Lira (1 Lm = 100 Cents = 1000 Mils).

4

Wenn auf einem Markt die gesamte Nachfrage nach einem Produkt auf einen Käufer beschränkt ist, spricht man von einem Monopson. Unter Oligopson versteht man eine Marktform, bei der viele Anbieter wenigen Nachfragern gegenüberstehen. Das Polypol ist der Idealfall vollkommener Konkurrenz. Europol ist das 1994 errichtete Europäische Polizeiamt der EU-Staaten.

5

Das letzte Todesurteil in Deutschland wurde 1981 in der damaligen DDR vollstreckt. In der Bundesrepublik Deutschland wurde die Todesstrafe 1949 durch Artikel 102 des Grundgesetzes abgeschafft, in Berlin (West) 1951 durch Gesetz. In der DDR wurde sie 1987 aus dem Strafgesetzbuch gestrichen.

6

Das Allgemeine Zoll- und Handelsabkommen GATT wurde von der Welthandelsorganisation WTO mit Sitz in Genf abgelöst. Die OPEC ist die Organisation der Erdöl exportierenden Länder, die OECD die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung. Die aus der 1975 gegründeten KSZE hervorgegangene OSZE ist die Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa.

7 Im Jahr 1960 wurde zum ersten Mal eine Frau zur Regierungschefin eines Staates gewählt. In welchem Land war das?

Ceylon
Großbritannien
Israel
Pakistan

8 Auf welchen Philosophen geht die Idee der Teilung der Staatsgewalt in Legislative, Exekutive und Judikative zurück?

Locke
Rousseau
Descartes
Montesquieu

9 Aus welchem lateinamerikanischen Land stammte der Revolutionär Che Guevara?

Argentinien
Bolivien
Kuba
Mexiko

10 Welcher deutsche Bundeskanzler wurde bei Parlamentswahlen abgewählt?

Konrad Adenauer
Willy Brandt
Helmut Kohl
Helmut Schmidt

11 Aktienindizes geben Auskunft über die allgemeine Entwicklung der Aktienkurse eines Marktbereichs. Welche der folgenden Abkürzungen bezeichnet keinen Aktienindex?

Stoxx
Ibex
Btx
Bux

12 Unter welchem Pseudonym ist der russische Revolutionär und Politiker Leib Bronschtein besser bekannt?

Bakunin
Lenin
Stalin
Trotzki

13 Welches deutsche Bundesland wird von einem Ersten Bürgermeister regiert?

Berlin
Bremen
Hamburg
Mecklenburg-Vorpommern

7 Sirimavo Bandaraneike wurde 1960 Ministerpräsidentin von Ceylon, dem heutigen Sri Lanka, und war damit die erste gewählte Regierungschefin der Welt. Großbritannien hatte von 1979 bis 1990 mit Margaret Thatcher erstmals eine Frau als Premierminister. Golda Meir war von 1969 bis 1974 Ministerpräsidentin von Israel. Benazir Bhutto wurde 1988 Ministerpräsidentin von Pakistan; sie war der erste weibliche Regierungschef in einem islamischen Land.

8 Die Idee der Teilung der Staatsgewalten geht auf Charles Baron de Montesquieu zurück. Jean-Jacques Rousseau war ein Philosoph der Aufklärung; John Locke und René Descartes waren Vertreter des philosophischen Empirismus bzw. des Rationalismus.

9 Che Guevara wurde 1928 als Ernesto Guevara Serna in Argentinien geboren. In den 1950er-Jahren schloss er sich in Mexiko Fidel Castro an, an dessen Kampf gegen die Batista-Diktatur auf Kuba er als Guerillaführer maßgeblich beteiligt war. 1967 wurde Che Guevara in Bolivien, wo er eine Guerillaorganisation aufzubauen versuchte, bei einem Gefecht mit der Armee getötet.

10 Helmut Kohl (CDU) war 1998 der erste Bundeskanzler in der Geschichte der Bundesrepublik, der durch ein Wählervotum sein Amt verlor. Konrad Adenauer (CDU) trat 1963 aus Altersgründen zurück. Willy Brandt (SPD) erklärte 1974 seinen Rücktritt, nachdem sein Mitarbeiter Günter Guillaume als Agent der DDR enttarnt worden war. Sein Nachfolger Helmut Schmidt (SPD) wurde 1982 durch ein konstruktives Misstrauensvotum gestürzt.

11 Btx ist kein Aktienindex, sondern die Abkürzung für Bildschirmtext, ein interaktives Daten- und Textübertragungssystem. Stoxx ist eine Gruppe europäischer Aktienindizes, die seit 1998 notiert werden. Ibex ist der spanische Aktienindex, Bux jener von Ungarn.

12 Der Gründer der Roten Armee, Leib Bronschtein (*1879, †1940), nannte sich seit 1902 Lew Dawidowitsch Trotzki. Lenin (*1870, †1924) hieß in Wirklichkeit Wladimir Iljitsch Uljanow, Stalin (*1878, †1953) wurde als Jossif Wissarionowitsch Dschugaschwili geboren. Der Revolutionär und Anarchist Michail Aleksandrowitsch Bakunin (*1814, †1876) führte keinen politischen Decknamen.

13 Im Stadtstaat Hamburg regiert ein Erster Bürgermeister. Einen Regierenden Bürgermeister hat Berlin, das sowohl Hauptstadt als auch Bundesland ist. Bremen, das kleinste Bundesland, wird von einem Bürgermeister regiert. In Mecklenburg-Vorpommern steht ein Ministerpräsident der Landesregierung vor.

1 Welcher der folgenden Begriffe bezeichnet keinen Kunststil?

Fauvismus
Determinismus
Konstruktivismus
Futurismus

2 Welche 1995 entdeckte Höhle beherbergt die ältesten steinzeitlichen Felsmalereien Europas?

Altamira
Lascaux
La Mouthe
Chauvet

3 Der Tadsch Mahal in der indischen Stadt Agra ist eines der bedeutendsten Werke indoislamischer Architektur. Welchen ursprünglichen Zweck hatte das Gebäude?

Mausoleum
Moschee
Medrese
Mastaba

4 Wie heißt die zum UNESCO-Weltkulturerbe erklärte Ruinenstätte der Tempelanlage im Nordwesten von Kambodscha?

Prambanan
Chichén Itzá
Machu Picchu
Angkor Vat

5 Der Maler Franz Marc war Mitbegründer einer Künstlervereinigung. Wie hieß diese Künstlergemeinschaft?

Die Brücke
De Stijl
Der Blaue Reiter
Wiener Sezession

6 Wer gründete 1919 in Weimar das »Bauhaus«?

Paul Klee
Ludwig Mies van der Rohe
László Moholy-Nagy
Walter Gropius

1

Determinismus ist die philosophische Lehre von der eindeutigen Bestimmtheit allen Geschehens durch Ursachen. Fauvismus ist ein dem Expressionismus verwandter Kunststil der französischen Malerei. Die Stilrichtung des Konstruktivismus beschränkte sich auf einfache geometrische Formen, der Futurismus suchte neue Wege der Darstellung von Bewegungen.

2

Die ältesten Felsmalereien Europas finden sich in der nach ihrem Entdecker benannten Chauvet-Höhle im Ardèchetal in Südfrankreich. Sie sind rund 30 000 Jahre alt. Die jüngeren Höhlenmalereien von Altamira (Nordspanien) sowie von Lascaux und La Mouthe (Südfrankreich) haben ein Alter zwischen 18000 und 12000 Jahren.

3

Der von der UNESCO zum Weltkulturerbe erklärte Tadsch Mahal ist ein Mausoleum, das der Großmogul Shah Jahan seiner 1631 verstorbenen Lieblingsfrau Mumtaz Mahal errichten ließ. Auch wenn er mit seiner Zwiebelkuppel und den vier Minaretten so aussehen mag – eine Moschee war der Tadsch Mahal nicht, genauso wenig wie eine Medrese, eine traditionelle islamische Hochschule. Unter einer Mastaba versteht man einen altägyptischen Grabhügel.

4

Die Ruinenstätte der Tempelanlage in Kambodscha heißt Angkor Vat. Die im 12. Jahrhundert erbaute Anlage wurde 1431 durch die Thai zerstört. Prambanan auf Java ist der größte Hindutempel Indonesiens, Chichén Itzá eine Siedlungsstätte der Maya in Mexiko. Die festungsartige Stadtanlage Machu Picchu in den peruanischen Anden stammt aus der Zeit der Inkakultur.

5

Die 1911 in München von Franz Marc und Wassily Kandinsky gegründete Künstlervereinigung war »Der Blaue Reiter«. »Die Brücke« wurde 1905 in Dresden von Ernst Ludwig Kirchner, Erich Heckel, Karl Schmidt-Rottluff und Fritz Bleyl ins Leben gerufen. Piet Mondrian und Theo van Doesburg schufen 1917 in Leiden die Gruppe »De Stijl«. »Die Wiener Sezession« war eine 1897 gegründete Künstlervereinigung um Gustav Klimt.

6

»Das Bauhaus« in Weimar wurde von dem Architekten Walter Gropius als Schule für gestaltendes Handwerk, Architektur und bildende Künste gegründet. Der Maler Paul Klee war Lehrer am »Bauhaus«, der Architekt Ludwig Mies van der Rohe übernahm 1930 seine Leitung. Der Maler und Grafiker László Moholy-Nagy war 1937 Mitbegründer des »New Bauhaus« in Chicago.

7 Jugendstil ist die deutsche Bezeichnung für eine Stilrichtung der Kunst. Wie wurde diese Kunstrichtung in Frankreich genannt?

Belle Époque
Fin de Siècle
Art nouveau
Modern Style

8 Die »Sixtinische Madonna« zählt zu den Hauptwerken des italienischen Malers ...

Raffael
Tizian
Michelangelo
Leonardo da Vinci

9 Welches ist kein typisches Merkmal des gotischen Baustils?

Würfelkapitell
Spitzbogen
Kreuzrippengewölbe
Strebepfeiler

10 Der Pariser Louvre beherbergt mehrere der nicht allzu zahlreichen Gemälde Leonardo da Vincis. Welches zählt nicht dazu?

Felsgrottenmadonna
Heilige Anna selbdritt
Mona Lisa
Madonna mit Nelke

11 Welches ist die Komplementärfarbe von Blau?

Orange
Rot
Gelb
Rosa

12 Welche der folgenden bildnerischen Frauendarstellungen ist die älteste?

Venus von Milo
Venus von Willendorf
Mediceische Venus
Venus von Urbino

13 Wie nennt man eine Ausstellung, die rückblickend das Werk eines Künstlers zeigt?

Vernissage
Matinee
Œuvre
Retrospektive

7

Der Jugendstil hieß in Frankreich **Art nouveau**. Die Art nouveau als Kunststil fällt in die Zeit der Belle Époque von 1890 bis 1914, die in ihrer Spätzeit typisch dekadente Erscheinungsformen aufwies und daher auch als Fin de Siècle bezeichnet wird. Modern Style ist der dem Jugendstil entsprechende Kunststil in England.

8

Die 1516 entstandene »Sixtinische Madonna« (Dresden, Gemäldegalerie) ist eines der bekanntesten Werke von Raffael. Die »Pesaro-Madonna« zählt zu den Hauptwerken Tizians. Zentrum des malerischen Schaffens von Michelangelo sind die Deckenfresken in der Sixtinischen Kapelle des Vatikans. Das berühmteste Gemälde von Leonardo da Vinci ist die »Mona Lisa«.

9

Das **Würfelkapitell** ist ein kennzeichnendes Stilelement für die Architektur der Romanik; in der Gotik wird es durch Kelchknospen- und Blattkapitelle abgelöst. Daneben sind der Spitzbogen, das Kreuzrippengewölbe und Strebebögen sowie Strebepfeiler an den Außenwänden typische Stilmerkmale gotischer Bauwerke.

10

Die um 1475 entstandene **»Madonna mit Nelke«** befindet sich nicht im Louvre; sie hängt in der Alten Pinakothek in München. Leonardos »Felsgrottenmadonna« und die »Heilige Anna selbdritt« gehören zum Bestand des Louvre, zu dessen Hauptattraktionen aber zweifellos die »Mona Lisa« zählt. Das Gemälde wurde 1911 aus dem Museum gestohlen und erst 1913 in einem Antiquariat wiederentdeckt.

11

Die Komplementärfarbe von Blau ist **Orange** – Blau und Orange ergänzen sich bei der additiven Farbmischung zu Weiß. Die Komplementärfarbe von Rot ist Grün, jene von Gelb Violett. Als Rosa bezeichnet man einen roten Farbton geringer Sättigung oder Helligkeit.

12

Die **»Venus von Willendorf«** ist eine altsteinzeitliche Frauenstatuette. Die 11 cm große Kalksteinfigur wurde 1908 bei Willendorf in der Wachau gefunden. Die »Venus von Milo« ist eine Marmorstatue aus dem späten 2. Jahrhundert v.Chr., die Marmorstatue der »Mediceischen Venus« stammt aus der römischen Kaiserzeit. Die »Venus von Urbino« ist ein 1538 entstandenes Gemälde von Tizian.

13

Eine Rückschau auf das Gesamtwerk oder eine Epoche eines Künstlers nennt man **Retrospektive**. Eine Vernissage ist die Eröffnung einer Ausstellung, bei der Werke eines lebenden bildenden Künstlers vorgestellt werden. Matinee ist eine am Vormittag stattfindende künstlerische Veranstaltung. Das Gesamtwerk eines Künstlers wird als Œuvre bezeichnet.

1 Einen Kunststoff, der bei Temperaturerhöhung weich wird, aber nicht schmilzt, nennt man ...

Elastomer
Thermoplast
Duroplast
Thermodur

2 Wie viele Bits können auf einem 1 Kilobyte großen Datenträger gespeichert werden?

1000
8192
1024
4096

3 Auf welchem optischen Prinzip basiert die Technik der Lichtleitung in Glasfaserkabeln?

Brechung
Streuung
Reflexion
Beugung

4 Welcher Oberflächenbelag wird beim heutigen Straßenbau nicht oder kaum mehr verwendet?

Asphalt
Beton
Teer
Pflaster

5 Wie heißt das Gebiet der Mathematik, das sich mit Grenzwertberechnungen befasst?

Topologie
Infinitesimalrechnung
lineare Algebra
Differenzialgeometrie

6 Die Zahlenmenge {–3, 1/2, 0, 2} ist eine Teilmenge der ...

reellen Zahlen
natürlichen Zahlen
rationalen Zahlen
ganzen Zahlen

1

Ein bei Temperaturerhöhung zwar weich und elastisch werdender, aber nicht schmelzender Kunststoff wird Elastomer genannt. Thermoplaste dagegen werden weich und schmelzen bei Erwärmung. Duroplaste, auch als Thermodure bezeichnet, sind Kunststoffe, die bei höheren Temperaturen weder erweichen noch schmelzen.

2

Auf einem 1 Kilobyte großen Datenträger lassen sich 8192 Bits speichern. Ein Kilobyte sind nicht etwa 1000 Byte, sondern 2^{10} Byte = 1024 Byte. Das Byte als die kleinste im Speicher eines Computers adressierbare Informationseinheit besteht seinerseits aus einer zusammengehörigen Folge von acht Bits. 4096 Bits passen auf einen 2^9 bzw. 512 Byte großen Datenträger.

3

Lichtleitung in Glasfaserkabeln beruht auf dem Prinzip der totalen Reflexion des Lichts an einer optischen Grenzfläche, ohne dass es zu einer Brechung kommt. Streuung ist die Ablenkung des Lichts beim Auftreffen auf kleine Partikel wie Staub oder auf raue Oberflächen. Beugung des Lichts ist seine Abweichung von der geradlinigen Ausbreitung, verursacht durch dünne Spalte oder Kanten.

4

Im heutigen Straßenbau wird der früher wichtige Teer kaum mehr verwendet, da er im Verdacht steht, Krebs zu erregen. »Geteerte« Straßen bestehen heute aus Asphalt, einer Mischung aus Bitumen und Mineralstoffen. Beton wird häufig bei den Zementbetondecken der Autobahnen verwendet, Pflaster in verkehrsberuhigten Bereichen.

5

Das Teilgebiet der Mathematik, das auf dem Grenzwertbegriff aufbaut, ist die Infinitesimalrechnung. Sie umfasst die Differenzial- und Integralrechnung. Die Topologie befasst sich mit bestimmten Eigenschaften geometrischer Gebilde, die lineare Algebra mit Vektorräumen. Differenzialgeometrie ist die Anwendung der Methoden der Analysis in der Geometrie.

6

Die Menge der Zahlen {–3, 1/2, 0, 2} ist eine Teilmenge der rationalen Zahlen. Da die reellen Zahlen die rationalen und die irrationalen Zahlen umfassen, ist sie auch eine Teilmenge der reellen Zahlen. Zu den natürlichen Zahlen gehören die Zahlen {1, 2, 3, …}, zu den ganzen Zahlen darüber hinaus die negativen Zahlen {–1, –2, –3, …} und die Null.

7 Wie groß ist die Summe der Innenwinkel in einem Sechseck?

180°
360°
540°
720°

8 Das Verfahren, mittels Elektrolyse Oberflächen mit dünnen Metallschichten zu überziehen, heißt …

Galvanisieren
Plastinieren
Sintern
Emaillieren

9 Wie wird ein Lügendetektor in der kriminologischen Fachsprache genannt?

Polygraf
Pengraf
Pantograf
Paragraf

10 Wie nennt man in der Mathematik eine Grundlage, die nicht von anderen Sätzen abgeleitet werden kann?

Dogma
Hypothese
Lemma
Axiom

11 Welche der Erfindungen wurde von Thomas Alva Edison gemacht?

Grammofon
Glühbirne
Kinetograf
Mikrofon

12 Welches Viereck hat stets vier gleich lange Seiten?

Parallelogramm
Rechteck
Trapez
Rhombus

7

Die Summe der Innenwinkel eines Sechsecks beträgt stets 720°. Bei einem Dreieck ist die Summe der Innenwinkel 180°. Da jedes Sechseck – ob regelmäßig oder unregelmäßig – in vier Dreiecke unterteilt werden kann, ergibt sich für die Winkelsumme viermal 180°. Ein Viereck hat eine Winkelsumme von 360°, ein Fünfeck von 540°.

8

Galvanisieren ist die oberflächliche Beschichtung mit dünnen Metallüberzügen auf elektrolytischem Weg. Durch Plastinieren mit einer Kunststofflösung werden biologische oder medizinische Präparate konserviert. Sintern ist das Verbacken pulverförmiger oder feinkörniger Stoffe bei erhöhter Temperatur, Emaillieren das Aufschmelzen eines glasartigen Überzugs auf Metall.

9

Ein Lügendetektor ist ein **Polygraf**, der die Körperfunktionen Herzströme, Atemfrequenz, Blutdruck und Hautfeuchtigkeit aufzeichnet. Ein Perigraf dient dem Zeichnen der Umrisskurven von Körpern. Der auch »Storchschnabel« genannte Pantograf ist ein Zeichengerät zum maßstabgerechten Vergrößern oder Verkleinern. Ein Paragraf ist ein nummerierter Abschnitt in einem Schriftwerk, insbesondere eine Einzelvorschrift eines Gesetzes.

10

In der Mathematik wird ein als wahr anerkannter Grundsatz, der nicht bewiesen werden kann und auch keines Beweises bedarf, als **Axiom** bezeichnet. Ein Dogma ist eine Aussage, die den Anspruch absoluter Gültigkeit erhebt. Eine Hypothese ist eine Annahme, die experimentell bestätigt oder widerlegt werden kann. Ein Lemma ist ein Hilfssatz bei mathematischen und logischen Beweisen.

11

Der **Kinetograf**, ein Filmaufnahmegerät, wurde 1891 von Thomas Alva Edison erfunden. Das Grammofon stammt dagegen nicht von Edison, sondern lediglich ein »Phonograph« genannter Vorläufer. Glühbirne und Mikrofon zählen ebenfalls nicht zu den Erfindungen Edisons, jedoch hat er beide grundlegend verbessert und sie zu gebrauchsfähigen Produkten weiterentwickelt.

12

Ein **Rhombus** hat stets vier gleich lange Seiten. Er kann als Sonderfall eines Parallelogramms verstanden werden. Bei diesem müssen gegenüberliegende Seiten parallel und gleich lang sein. Ein Rechteck ist ein Parallelogramm mit vier rechten Winkeln. Ein Trapez kann vier unterschiedlich lange Seiten haben, jedoch müssen zwei davon parallel sein.

1 Welche physikalische Größe ergibt sich aus dem Produkt von Widerstand und Stromstärke?

Spannung
Ladung
Kapazität
Leistung

2 Welches der genannten Metalle leitet die Wärme am besten?

Kupfer
Aluminium
Silber
Eisen

3 Welche Gruppe der organischen Verbindungen wird durch das Suffix »-al« gekennzeichnet?

Aldehyde
Alkohole
Carbonsäuren
Saccharide

4 Welche Verbindung kommt nicht in Erdgas vor?

Methan
Hexan
Propan
Kohlendioxid

5 Wer erfand bzw. entdeckte im 19. Jahrhundert das Nitroglycerin?

Joseph Priestley
Karl Wilhelm Scheele
Alfred Nobel
Ascanio Sobrero

6 Die Ordnungszahl eines chemischen Elements ist identisch mit seiner

Elektronenzahl
Protonenzahl
Neutronenzahl
Nukleonenzahl

1

Das Produkt von Stromstärke und Widerstand ergibt die Spannung, formelmäßig ausgedrückt $U = R \cdot I$. Das Produkt von Stromstärke und Zeit ist die Elektrizitätsmenge oder Ladung, $Q = I \cdot t$. Die Kapazität ist der Quotient aus Ladung und Spannung, $C = Q/U$. Die elektrische Leistung ist das Produkt aus Stromstärke und Spannung, $P = U \cdot I$.

2

Silber leitet Wärme am besten. Es hat bei 20 °C eine Wärmeleitzahl von 458 W/(m·K). Die Wärmeleitfähigkeit von Kupfer ist mit 393 W/(m.K) etwas geringer. Aluminium liegt mit einer Wärmeleitzahl von 221 W/(m·K) noch niedriger. Eisen mit einer Wärmeleitzahl um 75 W/(m.K) leitet Wärme noch immer mehr als hundertmal besser als Wasser mit 0,6 W/(m·K).

3

Organische Verbindungen aus der Gruppe der Aldehyde werden mit dem Suffix »-al« bezeichnet. So hat das Formaldehyd den wissenschaftlichen Namen Methanal. Alkohole tragen die Endung »-ol«, beispielsweise Äthanol. Carbonsäuren haben meist Trivialnamen, sie enden mit »-säure« (z. B. Essigsäure) oder »-carbonsäure«. Saccharide, also Zucker, werden mit der Endung »-ose« gekennzeichnet (z. B. Glucose).

4

Hexan (C_6H_{14}) kommt nicht im Erdgas vor. Es ist ein zu den Alkanen gehörender gesättigter Kohlenwasserstoff mit einem Siedepunkt von etwa 70 °C und bei Normalbedingungen daher flüssig. Der Hauptbestandteil von Erdgas ist Methan. Dazu kommen kleinere Anteile von Äthan, Propan, Stickstoff und Kohlendioxid sowie Schwefelstoff.

5

Der Entdecker des Nitroglycerins war der italienische Chemiker Ascanio Sobrero, der die ölige, schwach gelbliche Flüssigkeit aus Glycerin und Salpetersäure 1846 erstmals synthetisierte. Joseph Priestley entdeckte 1775 das Knallgas, Karl Wilhelm Scheele 1783 das Glycerin. Alfred Nobel erfand 1867 das Dynamit, eine Mischung aus Nitroglycerin und Kieselgur.

6

Die Ordnungszahl eines Elements ist identisch mit seiner Kernladungszahl, d. h. seiner Protonenzahl. Bei neutralen Atomen entspricht die Kernladungszahl der Elektronenzahl. Außer beim Wasserstoff ist die Neutronenzahl gleich oder (bis zu 1,6-mal) größer als die Protonenzahl. Die Nukleonenzahl ist die Summe der Protonen und Neutronen eines Atomkerns.

7 Welche der Substanzen ist unter Normalbedingungen eine Flüssigkeit?

Brom
Jod
Fluor
Bor

8 Welcher der genannten Prozesse ist kein Oxidationsvorgang?

Gären
Rosten
Rösten
Verbrennen

9 In welcher Einheit wird die Aktivität einer radioaktiven Substanz gemessen?

Becquerel
Curie
Gray
Sievert

10 Optische Linsen können das Licht bündeln oder zerstreuen. Welche Linsenform zerstreut das Licht?

konvexkonkav
bikonvex
plankonvex
konkavkonvex

11 Welche Legierung ist keine Kupferlegierung?

Invar
Messing
Bronze
Neusilber

12 Der Heizwert ist diejenige Wärmemenge, die bei der Verbrennung einer bestimmten Stoffmenge freigesetzt wird. Welcher der Brennstoffe hat den größten Heizwert?

Nitroglycerin
Äthylalkohol
Holzkohle
Erdgas

7

Unter Normalbedingungen – bei 0 °C und 1013 hPa – ist Brom mit einem Schmelzpunkt von –7,2 °C und einem Siedepunkt von 58,8 °C eine Flüssigkeit. Jod ist unter diesen Bedingungen fest; sein Schmelzpunkt liegt bei 113,5 °C. Das wie Brom und Jod zu den Halogenen gehörende Fluor ist ein Gas mit einem Siedepunkt von –188 °C. Bor, ein nichtmetallisches Element der 3. Hauptgruppe des Periodensystems, schmilzt erst bei 2079 °C.

8

Der Prozess des Gärens ist kein Oxidationsvorgang. Gärung ist ein anaerober enzymatischer Abbau von organischen Verbindungen. Rosten ist die Bildung von Eisenoxiden durch oxidative Korrosion. Unter dem technischen Begriff Rösten versteht man die Umwandlung eines meist schwefelhaltigen Erzes in ein Metalloxid durch Erhitzen an der Luft. Verbrennen ist eine unter Freiwerden von Wärme schnell ablaufende Oxidationsreaktion.

9

Die Aktivität einer radioaktiven Substanz wird in Becquerel (Einheitenzeichen Bq) gemessen. 1 Bq ist die Aktivität, bei der pro Sekunde ein radioaktiver Zerfallsakt stattfindet. Curie (Ci) ist die veraltete Einheit der Aktivität; 1 Ci entspricht $3{,}7 \cdot 10^{10}$ Bq. Gray (Gy) ist die gesetzliche Einheit der Energiedosis, Sievert (Sv) die Einheit der Äquivalentdosis auf dem Gebiet des Strahlenschutzes.

10

Eine konvexkonkave Linse ist wie alle Konkavlinsen eine Zerstreuungslinse. Diese sind in der Mitte dünner als am Rand. Konvexlinsen sind Sammellinsen. Eine bikonvexe Linse hat zwei nach außen gewölbte Seiten, eine plankonvexe Linse eine nach außen gewölbte und eine flache Seite. Bei einer konkavkonvexen Linse ist eine Seite nach außen, die andere nach innen gewölbt, doch ist sie in der Mitte dicker als am Rand.

11

Invar ist eine Legierung aus Eisen und Nickel und somit ein Stahl. Messing ist die Sammelbezeichnung für Legierungen aus Kupfer und Zink mit gelegentlich weiteren Zusätzen von Aluminium oder Nickel. Bronze werden Legierungen aus Kupfer und Zinn genannt. Neusilber ist eine Legierung aus Kupfer, Nickel und Zink.

12

Erdgas hat je nach seiner Zusammensetzung einen Heizwert, der zwischen 46 000 und 50 000 kJ/kg liegt. Ein Kilogramm Erdgas entspricht dabei etwa 1,4 m³. Der Heizwert von Nitroglycerin mit 7540 kJ/kg beträgt nur etwa ein Sechstel davon. Äthylalkohol hat einen Heizwert von rund 28 000 kJ/kg, trockene, aschefreie Holzkohle von etwa 31 000 kJ/kg.

1 Von den etwa 3000 mit bloßem Auge sichtbaren Himmelskörpern kann man drei auch am Tag sehen. Welcher gehört nicht dazu?

Sonne
Merkur
Mond
Venus

2 Welches ist kein Stadtbezirk von New York?

Bronx
Queens
Riverside
Richmond

3 Wie heißt die deutsche Landschaft, die vor rund 14 Millionen Jahren durch den Einschlag eines Meteoriten entstanden ist?

Nördlinger Ries
Magdeburger Börde
Greifswalder Bodden
Flensburger Förde

4 Welches ist die Hauptstadt von Südafrika?

Kapstadt
Pretoria
Johannesburg
Tshwane

5 Welches europäische Gebirge ist nach einem Wissenschaftler benannt?

Abruzzen
Cevennen
Dolomiten
Ardennen

6 Welcher der Planeten unseres Sonnensystems ist am weitesten von der Sonne entfernt?

Pluto
Merkur
Eris
Neptun

1

Auch wenn der Merkur, von der Erde aus gesehen, immer in der Nähe der Sonne steht, ist er zu klein und zu lichtschwach, als dass man ihn am Tag mit bloßem Auge sehen könnte. Außer der Sonne und dem Mond ist tagsüber von der Erde aus Dank des hellen Glanzes ihrer Atmosphäre nur noch die Venus zu erkennen, jedoch muss man schon ihregenaue Position kennen, um sie zu finden.

2

Riverside ist Teil der Metropolitan Area von Los Angeles, zu der unter anderem auch Pasadena, Malibu, Santa Monica und Beverly Hills gehören. Bronx, Queens und Richmond sind drei der fünf Bezirke des Stadtgebiets von New York, von denen jeder einem County des Staates New York entspricht. Die anderen beiden Bezirke sind Manhattan (= New York County) und Brooklyn (= Kings County).

3

Durch den Einschlag eines Meteoriten entstand vor 14 Millionen Jahren das Nördlinger Ries, ein fast kreisrundes Becken von etwa 20 km Durchmesser zwischen Schwäbischer und Fränkischer Alb. Die Magdeburger Börde ist eine fruchtbare Ebene. Der Greifswalder Bodden ist eine seichte, die Flensburger Förde eine aus einer eiszeitlichen Schmelzwasserrinne hervorgegangene, lang gestreckte Ostseebucht.

4

Hauptstadt und Regierungssitz der Republik Südafrika ist Pretoria. 2005 wurde beschlossen, Pretoria in Tshwane umzubenennen, sodass die Frage auch mit Tshwane richtig beantwortet wäre. Das südafrikanische Parlament hat seinen Sitz überraschenderweise nicht in der Hauptstadt Pretoria bzw. Tshwane, sondern in Kapstadt. Johannesburg ist mit rund drei Millionen Einwohnern die größte Stadt und das Handels- und Industriezentrum des Landes.

5

Die Dolomiten sind nach dem französischen Mineralogen Déodat Gratet de Dolomieu benannt, dem Entdecker des Minerals Dolomit. Die Dolomiten sind zu großen Teilen aus Gesteinen aufgebaut, die aus diesem Mineral bestehen. Die Namen der Abruzzen, Cevennen und Ardennen sind historisch entstanden und gehen auf römische und keltische Bezeichnungen zurück.

6

Neptun ist etwa 30-mal so weit von der Sonne entfernt wie die Erde und seit 2006, als Pluto vom Planeten zum Zwergplaneten herabgestuft wurde, der sonnenfernste Planet. Fast doppelt so weit von der Sonne entfernt wie Neptun ist Eris, ein weiterer Zwergplanet von der Größe Plutos. Mit einer Entfernung von nur dem 0,4-Fachen des Abstands der Erde zur Sonne ist Merkur der sonnennächste Planet.

7 Wenn man das EU-Mitglied Zypern, das geografisch eigentlich zu Asien gehört, dazurechnet, gibt es in Europa vier autonome Inselstaaten. Nur in einem gilt Rechtsverkehr. In welchem?

- Irland
- Malta
- Island
- Zypern

8 Unter welchem Namen ist der Berg Chomolungma, ein Achttausender des Himalaja, besser bekannt?

- Nanga Parbat
- K2
- Mount Everest
- Annapurna I

9 Aus welchem europäischen Land stammen Kraftfahrzeuge mit dem Nationalitätenzeichen BY?

- San Marino
- Moldawien
- Gibraltar
- Weißrussland

10 Welches Land grenzt nicht direkt an das Staatsgebiet Frankreichs?

- Italien
- Spanien
- Portugal
- Brasilien

11 Wie werden die Ablagerungen eines Gletschers genannt?

- Maräne
- Moräne
- Muräne
- Migräne

7

In Island wird normalerweise in der Mitte der Straße gefahren. Wenn überholt wird, geschieht dies jedoch links; es gilt also Rechtsverkehr. In Großbritannien und vielen seiner ehemaligen Kolonien und Dominions wird dagegen links gefahren und rechts überholt, so auch in Irland, Malta und Zypern – eine Anpassung an den sonst in Europa üblichen Rechtsverkehr ist aufgrund ihrer Insellage nicht zwingend notwendig.

8

Chomolungma ist der tibetische Name des Mount Everest und bedeutet »Göttin-Mutter des Landes«. Der Nanga Parbat wird lokal auch als Diamir bezeichnet. Der K2, auch als Mount Godwin-Austen oder Chogor bekannt, ist der höchste Berg des Karakorum und der zweithöchste Berg der Erde. Peak XXXIX oder Annapurna I ist der höchste Gipfel der Annapurna-Gruppe.

9

Ein Auto mit dem Nationalitätskennzeichen BY stammt aus Weißrussland, das amtlich Respublika Belarus heißt. Das Kennzeichen für die Republik San Marino ist RSM, jenes für Moldawien MD. Gibraltar, das als Kronkolonie direkt der britischen Krone untersteht, ohne staatsrechtlich zu Großbritannien zu gehören, hat das eigene Nationalitätenzeichen GBZ.

10

Mit Portugal hat Frankreich keine gemeinsame Grenze. Italien grenzt in den Alpen im Südosten an Frankreich, Spanien in den Pyrenäen im Süden. Da das an der Nordostküste Südamerikas liegende und an Brasilien grenzende Überseedepartement Französisch-Guayana streng genommen zum französischen Staatsgebiet zählt, haben Frankreich und Brasilien ebenfalls eine gemeinsame Grenze.

11

Den von Gletschern verfrachteten Gesteinsschutt, der am Gletscherrand oder an der Gletscherzunge angehäuft wird, nennt man Moräne. Die Maräne ist ein Fisch aus der Familie der Renken, die Muräne ein Fisch der tropischen und subtropischen Meere aus der Familie der Aalartigen Fische. Unter Migräne versteht man anfallartige, meist durch Verkrampfungen der Hirngefäße ausgelöste und häufig mit Übelkeit verbundene Kopfschmerzen.

1 Mit welchen Worten beginnt die Ballade »Der Taucher« von Friedrich Schiller?

Wer reitet so spät …
In einem kühlen Grunde …
Wer wagt es …
Es stand in alten Zeiten …

2 Welche der genannten Personen war kein Literat oder Schriftsteller?

E. T. A. Hoffmann
Friedrich Hoffmann
Hugo von Hofmannsthal
Hoffmann von Fallersleben

3 Ein weltberühmt gewordener Roman des irischen Schriftstellers James Joyce spielt am 16. Juni 1904 in Dublin. Wie heißt dieser Roman?

Der Einzelgänger
Das Bildnis des Dorian Gray
Ulysses
Die Nacht nach dem Verrat

4 Außer in Deutschland ist Deutsch in sechs anderen europäischen Ländern Amtssprache. Welches Land gehört nicht dazu?

Italien
Luxemburg
Belgien
Frankreich

5 Wie nennt man ein Kurzwort aus den Anfangsbuchstaben mehrerer Wörter, das zu einem eigenen Wort wird?

Anagramm
Antonym
Akronym
Palindrom

6 Einer der folgenden Begriffe bezeichnet keine der drei literarischen Hauptgattungen. Welcher ist es?

Lyrik
Epik
Prosa
Dramatik

1

»Wer wagt es, Rittersmann oder Knapp« ist die erste Zeile von Schillers Ballade »Der Taucher«. Mit »Wer reitet so spät durch Nacht und Wind?« beginnt Goethes »Erlkönig«. »In einem kühlen Grunde« ist der Anfang von Eichendorffs »Das zerbrochene Ringlein«. Uhlands Ballade »Des Sängers Fluch« beginnt mit »Es stand in alten Zeiten ein Schloss so hoch und hehr«.

2

Friedrich Hoffmann war Arzt und Chemiker. Auf ihn gehen die aus einem Teil Äther und drei Teilen Alkohol bestehenden Hoffmannstropfen zurück. E. T. A. Hoffmann beeinflusste mit seinen fantastischen Novellen die Weltliteratur. Hugo von Hofmannsthal zählt als Lyriker und Dramatiker zu den bedeutendsten Vertretern des österreichischen Symbolismus. Hoffmann von Fallersleben dichtete den Text des Deutschlandlieds.

3

Der Roman »Ulysses« von James Joyce umfasst 18 Stunden des 16. Juni 1904. In 18 Episoden erzählt Joyce die Erlebnisse und Gedanken des irischen Juden Leopold Bloom. Die Romane »Der Einzelgänger«, »Das Bildnis des Dorian Gray« und »Die Nacht nach dem Verrat« stammen von Christopher Isherwood, Oscar Wilde bzw. Liam O'Flaherty.

4

Auch wenn in Frankreich von rund einer Million Menschen Deutsch gesprochen wird, ist es dort keine Amtssprache. In Italien, in der Provinz Bozen, ist Deutsch neben Italienisch Amtssprache, ebenso in Luxemburg neben Französisch und Luxemburgisch. In Belgien ist Deutsch neben Französisch und Niederländisch die dritte Amtssprache.

5

Ein Kurzwort aus den Anfangsbuchstaben mehrerer Wörter ist ein Akronym, beispielsweise UNO als Abkürzung von United Nations Organization. Ein Anagramm wird durch Umstellen der Buchstaben eines anderen Wortes gebildet. Ein Antonym ist ein Wort mit entgegengesetzter Bedeutung zu einem anderen, ein Palindrom eine Buchstaben- oder Wortfolge, die von vorn und hinten gelesen (den gleichen) Sinn ergibt.

6

Prosa ist die freie, nicht durch die Gesetze des Verses gebundene Sprachform. Lyrik ist neben der Epik, der erzählenden Dichtung, und der Dramatik, der Bühnendichtung, die dritte literarische Hauptgattung. Lyrik wird oft als Synonym für gereimte Gedichte verstanden, jedoch gibt es auch Prosagedichte, die wie auch epische oder dramatische Werke nicht nur in Prosa, sondern auch in Reimform verfasst sein können.

7 Bei welchen alljährlichen Festspielen wird Hugo von Hofmannsthals »Jedermann« aufgeführt?

Bayreuth
Salzburg
Oberammergau
Stratford-upon-Avon

8 Welcher Schriftsteller lehnte 1964 den ihm zuerkannten Literaturnobelpreis ab?

Boris Pasternak
Alexander Solschenizyn
Salvatore Quasimodo
Jean-Paul Sartre

9 Welcher Schriftsteller gilt als der Vater der modernen Kriminalerzählung?

Gilbert K. Chesterton
Arthur Conan Doyle
Edgar Allan Poe
Edgar Wallace

10 Einen Ausdruck wie »ein weißer Schimmel« – die Bezeichnung einer Sache durch mehrere gleichbedeutende Ausdrücke – nennt man ...

Pleonasmus
Oxymoron
Homonym
Tautologie

11 Welches Werk stammt nicht von dem französischen Komödiendichter Molière?

Tartuffe
Der eingebildete Kranke
Der Menschenfeind
Cyrano de Bergerac

7

Die Aufführung des »Jedermann« von Hugo von Hofmannsthal ist der Höhepunkt der Festspiele von Salzburg. Bei den alljährlichen Festspielen in Bayreuth werden die Musikdramen von Richard Wagner aufgeführt. Oberammergau ist für seine seit 1634 alle zehn Jahre durchgeführten Passionsspiele bekannt. In Stratford-upon-Avon finden die Shakespeare-Festspiele statt.

8

Der französische Schriftsteller und Philosoph Jean-Paul Sartre lehnte 1964 die Annahme des Nobelpreises für Literatur als »Vereinnahmung« ab. Der russische Schriftsteller Boris Pasternak musste den Nobelpreis 1958 ablehnen, auch sein Landsmann Alexander Solschenizyn durfte ihn 1970 nicht persönlich entgegennehmen. Salvatore Quasimodo, einer der bedeutendsten modernen Lyriker Italiens, erhielt den Literaturnobelpreis 1959.

9

Mit Erzählungen wie »Die Morde in der Rue Morgue« begründete Edgar Allan Poe die moderne Kriminalliteratur. Arthur Conan Doyle war der geistige Vater von »Sherlock Holmes«, dessen Name zum Synonym für den Detektiv schlechthin wurde. Gilbert K. Chesterton erschuf die Figur des Kriminalfälle lösenden Geistlichen »Pater Brown«. Edgar Wallace schrieb 170 viel gelesene und teilweise verfilmte Kriminalromane.

10

Ein durch Wiederholung sinngleicher Wörter gebildeter Ausdruck wird in der sprachlichen Stilistik Tautologie genannt. Dient eine solche Wendung der rhetorischen Veranschaulichung, ist es ein Pleonasmus. Ein Oxymoron ist eine Verbindung von sich widersprechenden Gegensätzen wie »beredtes Schweigen«. Homonyme sind gleiche Wörter unterschiedlicher Bedeutung, etwa »kosten« für »schmecken« oder »wert sein«.

11

Cyrano de Bergerac war Schriftsteller und Zeitgenosse Molières, das gleichnamige Bühnenstück stammt von Edmond Rostand. Mit seinen Komödien – die berühmtesten sind »Tartuffe«, »Der eingebildete Kranke« und »Der Menschenfeind« – wollte Molière Missstände und menschliche Schwächen, Bigotterie und religiöse Heuchelei aufdecken.

1 Wenn etwas transluzent ist, dann ist es ...

durchscheinend
übersinnlich
übertragbar
vorübergehend

2 In einer Hierarchie wird jeder so lange befördert, bis er das Niveau seiner Inkompetenz erreicht hat. Wie heißt diese Erkenntnis?

Joffes Theorem
Murphys Gesetz
Finagles Gesetz
Peter-Prinzip

3 Was verbirgt sich hinter dem Begriff Basilika, ein ...

Gewürzkraut
Kirchenbau
Fabeltier
Reptil

4 Was bedeutet die auf das Lateinische zurückgehende Abkürzung »i. e.«?

beispielsweise
das heißt
und so weiter
umgekehrt

5 Unter dem Begriff Ambivalenz versteht man ...

Gleichwertigkeit
Mehrdeutigkeit
Zwiespältigkeit
Gleichartigkeit

6 Die folgenden vier Begriffe bedeuten im weiteren Sinne »Vereinigung«. Welcher von ihnen wird in der Mathematik verwendet?

Assoziation
Konföderation
Adjunktion
Kongregation

7 Was kann man von einem bornierten Menschen nicht unbedingt sagen? Er hat ...

Scheuklappen an
Grillen im Kopf
ein Brett vor dem Kopf
einen Schlag weg

1

Wenn etwas nicht völlig durchsichtig oder transparent ist, sondern nur **durchscheinend**, wird es als transluzent bezeichnet; jedoch wird zwischen transluzent und transparent nicht immer streng unterschieden. Übersinnlich wird auch als transzendent, übertragbar oder umwechselbar als transferabel bezeichnet. Ein Fremdwort für vorübergehend ist transitorisch.

2

Die Erkenntnis, dass ein Mensch so weit aufsteigt, bis er sein Inkompetenzniveau erreicht hat, heißt **Peter-Prinzip**. Joffes Theorem besagt, dass man sich das Bein stets auf der letzten Abfahrt bricht. Finagles Gesetz zufolge stimmt etwas nicht, wenn ein Experiment gelingt. Murphys Gesetz sagt, dass, was schiefgehen kann, auch schiefgeht.

3

In der Antike ursprünglich eine lang gestreckte Gerichts- oder Markthalle, wurde die Basilika die im Abendland vorherrschende Grundform des **Kirchenbaus**. Ein ähnlich klingendes Gewürzkraut ist das Basilikum. Ein Basilisk ist ein mittelalterliches Fabeltier, ein Mischwesen aus Drachen und Hahn mit tödlichem Blick, oder ein Reptil aus der zu den Leguanen gehörenden Gattung der Basilisken.

4

»i.e.«, die Abkürzung von id est, ist gleichbedeutend mit »d.h.«, der deutschen Abkürzung von das heißt. Beispielsweise heißt im Lateinischen exempli gratia, abgekürzt »e.g.«. Für die deutsche Abkürzung usw. – und so weiter – steht »etc.« (et cetera). »v.v.« für vice versa bedeutet umgekehrt.

5

Ambivalenz ist die **Zwiespältigkeit**, häufig im Zusammenhang mit Gefühlen oder Bestrebungen gebraucht. Gleichwertigkeit heißt Äquivalenz. Ein anderes Wort für Mehrdeutigkeit bei Wörtern, Symbolen und Sachverhalten ist Ambiguität. Die Gleichartigkeit, Übereinstimmung oder auch Ähnlichkeit von Verhältnissen nennt man Analogie.

6

In der mathematischen Logik ist eine **Adjunktion** die Vereinigung oder Verknüpfung zweier oder mehrerer Aussagen. Unter einer Assoziation versteht man ganz allgemein eine Vereinigung oder einen Zusammenschluss; der Begriff wird aber auch in der Statistik verwendet. Eine Konföderation ist eine Vereinigung oder ein Bündnis von Staaten, eine Kongregation eine kirchliche Vereinigung mit bestimmten Aufgaben.

7

Grillen im Kopf hat jemand mit abstrusen, unrealistischen Vorstellungen. Von einem bornierten Menschen sagt man, er habe Scheuklappen an oder ein Brett vor dem Kopf. Wer einen Schlag weg hat, ist nicht nur borniert, sondern darüber hinaus nur mit einigermaßen beschränkten geistigen Fähigkeiten gesegnet.

8 Der Ausdruck »nullachtfünfzehn« für etwas gänzlich Unoriginelles geht auf einen Kriegsroman zurück. Von wem stammt das Werk »08/15«?

Hans Helmut Kirst
Erich Maria Remarque
Ernst Jünger
Hans Carossa

9 Eine falsche zeitliche Einordnung von Gegenständen oder Personen ist ein ...

Anachronismus
Atavismus
Anabolismus
Algorithmus

10 Welcher der zu festen Redewendungen gewordenen Aussprüche stammt nicht von Winston Churchill?

Business as usual
Blut, Schweiß und Tränen
Der Kalte Krieg
Der Eiserne Vorhang

11 Von welchem antiken Feldherrn soll der zum geflügelten Wort gewordene Ausspruch »Vae victis!« (»Wehe den Besiegten!«) stammen?

Brennus
Octavianus
Caesar
Martial

12 Welche Redensart steht nicht für »abhauen« oder »die Flucht ergreifen«?

Fersengeld geben
das Hasenpanier ergreifen
flügge werden
die Kurve kratzen

13 Wer etwas nicht begreift ...

steht im Nebel
geht in die Binsen
fällt auf den Bauch
setzt sich in die Nesseln

8

Die Bezeichnung »nullachtfünfzehn« geht auf die Romantrilogie »08/15« von **Hans Helmut Kirst** zurück. Der in die Umgangssprache eingegangenen Zahlenkombination liegt die militärische Bezeichnung LMG08/15 für ein Maschinengewehr zugrunde. Erich Maria Remarque schrieb »Im Westen nichts Neues«, Ernst Jünger »In Stahlgewittern«. Von Hans Carossa stammt das »Rumänische Tagebuch«.

9

Eine falsche zeitliche Einordnung von Gegenständen oder Personen ist ein **Anachronismus**. Der Begriff bezeichnet darüber hinaus eine durch den Fortschritt überholte oder nicht mehr zeitgemäße Erscheinung. Atavismus ist das Wiederauftreten von Eigenschaften entfernter Vorfahren. Anabolismus meint den Aufbau körpereigener Stoffe durch den Stoffwechsel. Ein Algorithmus ist eine Folge von Anweisungen zum Lösen einer Rechenaufgabe.

10

Der Kalte Krieg geht nicht auf Winston Churchill zurück. Der Begriff wurde 1947 zuerst von dem amerikanischen Präsidentenberater Bernard M. Baruch gebraucht. Business as usual (»Alle Geschäfte gehen ihren gewohnten Gang«) sagte Churchill 1914 nach Ausbruch des Ersten Weltkriegs. Blut, Schweiß und Tränen stammt aus einer 1940 vor dem Unterhaus gehaltenen Rede, das Schlagwort Der Eiserne Vorhang prägte er 1946.

11

Der Satz »Vae victis!« wird **Brennus** zugeschrieben. Brennus war der Führer der keltischen Senonen, die 387 v. Chr. die Römer in der Schlacht von Allia vernichtend schlugen. Von Octavianus, dem Adoptivsohn Caesars und späteren Kaiser Augustus, stammt der Ausspruch »Legiones redde« (»Gib mir meine Legionen wieder«). Martial war seinem Namen zum Trotz kein Feldherr, sondern ein römischer Dichter.

12

Der Ausdruck **flügge** werden wird im Sinne von »anfangen, selbstständig zu werden« gebraucht. Er leitet sich von den ersten Flugversuchen der Jungvögel ab. Fersengeld geben oder das Hasenpanier ergreifen bedeutet die Flucht ergreifen, die Kurve kratzen wird häufig auch für »weggehen« oder »verschwinden« gebraucht.

13

Wer etwas nicht begreift oder etwas nicht durchschaut, **steht im Nebel**. Etwas, das kaputtgeht oder misslingt, geht in die Binsen. Wer in einer Angelegenheit scheitert, fällt auf den Bauch, und wer eine Taktlosigkeit, einen Fauxpas begeht, setzt sich in die Nesseln.

1 Welches der folgenden Fachgebiete gehört nicht zu den fünf klassischen Disziplinen der Philosophie?

Logik
Kosmologie
Metaphysik
Ästhetik

2 Wer bewachte den Eingang zur Unterwelt der griechischen Mythologie?

Hades
Kerberos
Pluton
Charon

3 Die »Säulen des Islam« sind die fünf Hauptpflichten, die jedem Muslim vorgeschrieben sind. Welche gehört nicht dazu?

Tägliches fünfmaliges Gebet
Fasten während des Ramadan
Wallfahrt nach Mekka
Verzicht auf Schweinefleisch

4 Mit welchen Attributen wird der heilige Christophorus in bildnerischen Darstellungen abgebildet?

Haut und Messer
Jesuskind und Stab
Lanze und Drachen
Glocke und Stab mit Kreuz

5 Abraham gilt als der Stammvater dreier Religionen. Welche Religion lässt sich nicht auf ihn zurückführen?

Islam
Judentum
Christentum
Parsismus

6 Die Lehre welches Philosophen war bis 1912 chinesische Staatsreligion?

Mengzi
Laozi
Konfuzius
Zhuangzi

1

Die **Kosmologie**, heute als Teilgebiet der Physik die Wissenschaft von Aufbau und Entstehung des Weltalls, war ursprünglich eine philosophische Disziplin, gehörte jedoch nicht zu den fünf klassischen Disziplinen. Zu diesen zählen die Metaphysik (oder Ontologie), die Logik, die Ethik, die Ästhetik und die Erkenntnistheorie.

2

Der Eingang zur Unterwelt wurde vom Höllenhund **Kerberos**, lateinisch Zerberus, bewacht. Er ließ jeden hinein, aber niemanden wieder hinaus. Ihn zu bezwingen war eine der Arbeiten des Herakles. Hades war der Gott der Unterwelt; als Herr über die unterirdischen Reichtümer hieß er Pluton. Charon war der Fährmann der Toten über den Styx, den Grenzfluss der Unterwelt.

3

Der **Verzicht auf Schweinefleisch** gehört nicht zu den fünf »Säulen des Islam«. Diese sind das täglich zu sprechende Glaubensbekenntnis (Shahada), das tägliche fünfmalige Gebet (Salat), das Almosengeben (Zakat), das Fasten während des Ramadan, des Fastenmonats (Saum), und die allen Muslimen vorgeschriebene Wallfahrt nach Mekka (Hadsch).

4

Der heilige Christophorus, einer der 14 Nothelfer der katholischen Kirche und Schutzpatron der Reisenden, wird als Riese mit **Jesuskind und Stab** dargestellt. Haut und Messer sind die Attribute von Sankt Bartholomäus, einem der Apostel Jesu, der den Märtyrertod starb, indem er zu Tode geschunden wurde. Der heilige Georg wird mit Lanze und Drachen abgebildet. Die Kennzeichen von Sankt Antonius sind Glocke und Stab mit Kreuz, dem Antoniuskreuz.

5

Der **Parsismus**, nach seinem Begründer auch Zoroastrismus genannt, geht auf den altiranischen Religionsstifter Zarathustra zurück. Mit heute nur etwa 150 000 Anhängern zählt der Parsismus nicht zu den Weltreligionen, im Gegensatz zu Islam, Judentum und Christentum. In den Überlieferungen dieser drei Religionen hat Abraham eine herausragende Bedeutung.

6

Die auf **Konfuzius** zurückgehende philosophische Richtung des Konfuzianismus war in China ab der Han-Dynastie (um 200 v. Chr.) bis zum Ende des Kaisertums 1912 verbindliche Staatsreligion. Mengzi entwickelte die konfuzianische Lehre weiter. Laozi (Laotse) war ein nur legendenhaft fassbarer chinesischer Philosoph und Begründer des philosophischen Daoismus, Zhuangzi einer von dessen bedeutendsten Vertretern.

7 Welches geflügelte Wort geht nicht auf den Philosophen Friedrich Nietzsche zurück?

Gott ist tot
Gelobt sei, was hart macht
Wissen ist Macht
Jenseits von gut und böse

8 Wer begründete mit seinem staatsphilosophischen Werk »Utopia« das literarische Genre der Utopie?

Thomas More
Adam Smith
John Locke
Thomas Hobbes

9 Mit welcher mythologischen Gestalt mussten Odysseus und seine Gefährten auf ihren zehnjährigen Irrfahrten kein Abenteuer bestehen?

Riese Polyphem
Schlange Hydra
Zauberin Kirke
Ungeheuer Skylla

10 Welche philosophische Lehre vertritt das Streben nach Lust und Vergnügen?

Utilitarismus
Hedonismus
Stoizismus
Pragmatismus

11 Welcher Begriff bezeichnet keine philosophische Richtung oder Lehre?

Paralogismus
Materialismus
Pragmatismus
Empirismus

12 Göttervater Zeus ist für zahlreiche außereheliche Beziehungen bekannt. Mit welcher Dame hatte Zeus kein Verhältnis?

Pasiphae
Europa
Leda
Io

7

Das Schlagwort »Wissen ist Macht« stammt aus den »Essays« des englischen Philosophen Francis Bacon. »Gott ist tot« ist ein Zitat aus Nietzsches »Fröhlicher Wissenschaft«, »Gelobt sei, was hart macht« stammt aus dem dritten Band seines »Also sprach Zarathustra«. »Jenseits von gut und böse. Vorspiel einer Philosophie der Zukunft« ist der Titel einer seiner Schriften.

8

Mit dem Staatsroman »Utopia«, dem Entwurf einer idealen Gesellschaft, begründete der Staatsmann und Humanist Thomas More die Utopie als literarische Gattung. Der Moralphilosoph und Volkswirtschaftler Adam Smith gilt als Vater der sozialen Marktwirtschaft. John Locke begründete die Erkenntniskritik der Aufklärung, Thomas Hobbes war einer der großen Systematiker des Rationalismus.

9

Die neunköpfige Schlange Hydra mit den nachwachsenden Köpfen kommt in der »Odyssee« nicht vor. Herakles erlegte sie bei der zweiten seiner zwölf Arbeiten. Der einäugige Riese Polyphem, einer der Kyklopen, wurde von Odysseus geblendet, die Zauberin Kirke verwandelte seine Gefährten in Schweine. Das Ungeheuer Skylla, das gegenüber der ähnlich schrecklichen Charybdis auf einem Felsen hauste, raubte Odysseus bei der Vorbeifahrt mehrere Ruderer.

10

Der Hedonismus ist die philosophische Lehre, der zufolge das Streben nach Lust alles menschliche Handeln und Verhalten bestimmt oder bestimmen sollte. Der Utilitarismus erhebt die Nützlichkeit zum Bewertungsmaßstab der sittlichen Qualität einer Handlung. Der Lehre des Stoizismus nach dient alles Handeln der Selbsterhaltung und dem Erreichen der Glückseligkeit. Der Pragmatismus betrachtet das Handeln als Voraussetzung oder Ziel des Erkennens.

11

Unter Paralogismus versteht man in der Logik einen auf Denkfehlern beruhenden Trug- oder Fehlschluss. Der Materialismus ist die Grundrichtung der Philosophie, die die Materie als die eigentliche Realität ansieht. Der Pragmatismus als philosophische Richtung betrachtet das Handeln als Voraussetzung oder Ziel des Erkennens. Der Empirismus ist die Lehre, dass alle Erkenntnis nur auf Erfahrung gegründet sei.

12

Von den vier mythologischen Gestalten – allesamt namengebend für Monde des Jupiters – war Pasiphae keine Geliebte des Zeus. Pasiphae war die Gattin des Königs Minos von Kreta. Dieser entspross der Beziehung zwischen Zeus und Europa. Leda näherte sich Zeus in Gestalt eines Schwans, Io gebar ihm den Sohn Epaphos.

1 Was versteht man unter Meteorismus?

Wetterfühligkeit
Meteoritenkunde
Atmosphärenforschung
Blähungen

2 Welche Zellen des menschlichen Körpers haben keinen Zellkern?

weiße Blutkörperchen
Samenzellen
Eizellen
rote Blutkörperchen

3 Welche Krankheit wird von der Tsetsefliege übertragen?

Gelbfieber
Schlafkrankheit
Malaria
Fleckfieber

4 Welche Blutgruppe muss der Empfänger bei einer Bluttransfusion haben, damit man ihm Blut von jeder der vier Blutgruppen übertragen kann?

Blutgruppe A
Blutgruppe B
Blutgruppe AB
Blutgruppe 0

5 Bei einer der folgenden vier Krankheiten sind die Erreger Bakterien. Bei welcher?

Grippe
Kinderlähmung
Cholera
Masern

6 Welches Organ oder Organsystem wird bei der Seekrankheit nicht gereizt oder gestört?

Gleichgewichtssinn
Immunsystem
Nervensystem
Verdauungstrakt

1

Meteorismus ist ein medizinischer Fachbegriff für krankhafte Blähungen durch eine übermäßige Ansammlung von Luft oder Gasen im Magen- oder Darmbereich. Wetterfühligkeit wird Meteorotropismus genannt. Die Meteoritenkunde befasst sich mit extraterrestrischer Materie. Die Atmosphärenforschung ist ein Teilgebiet der Meteorologie. Alle Begriffe leiten sich vom griechischen »meteoros« (»Lufterscheinungen betreffend«) ab.

2

Die **roten Blutkörperchen**, deren Anzahl im menschlichen Körper rund 25 Billionen beträgt, besitzen keinen Zellkern. Sie können sich daher nicht regenerativ erneuern und müssen im Knochenmark ständig nachproduziert werden. Im Unterschied dazu haben die weißen Blutkörperchen einen Kern, ebenso die menschlichen Eizellen und Samenzellen.

3

Die Erreger der **Schlafkrankheit**, einzellige Geißeltierchen, werden durch die Tsetsefliege übertragen. Gelbfieber wird vom Gelbfiebervirus ausgelöst, das durch den Stich der Aedesmücke übertragen wird. Bei der Malaria überträgt die Anophelesmücke die Krankheitserreger, einzellige Sporentierchen. Fleckfieber wird von Rickettsien verursacht, die durch den Stich der Kleiderlaus in den menschlichen Organismus geraten.

4

Nur wenn das Empfängerblut die **Blutgruppe AB** hat, ist es mit Spenderblut aller vier Blutgruppen verträglich. Personen mit der Blutgruppe A können Blut der Blutgruppen A und O, jene mit Blutgruppe B Blut der Blutgruppen B und O empfangen. Menschen mit der Blutgruppe O sind die gesuchtesten Spender, denn ihr Blut ist bei Transfusionen mit allen vier Blutgruppen verträglich; sie selbst können aber nur Blut der Gruppe O empfangen.

5

Die **Cholera** wird von Bakterien durch Berühren oder Schlucken der Erreger verursacht. Während Cholera durch Chemotherapie oder Antibiotika behandelt werden kann, schützt gegen die durch Viren hervorgerufenen Erkrankungen Grippe, Kinderlähmung und Masern nur eine vorbeugende Impfung.

6

Das **Immunsystem** ist bei der Seekrankheit in aller Regel nicht betroffen. Hervorgerufen wird die Seekrankheit durch Störungen des Gleichgewichtssinns und der vegetativen Zentren im Stammhirn. Dadurch kommt es zu einer Übererregung des vegetativen Nervensystems und zu Reizungen des Verdauungstrakts, verbunden mit Schwindelgefühl, Schweißausbrüchen, Blässe und Übelkeit.

7 Welche ethnische Gruppe gehört nicht zur europiden Völkergruppe?

Ungarn
Berber
Armenier
Kelten

8 Welcher Wissenschaftler entdeckte 1928 das Penicillin?

Jonas Salk
Alexander Fleming
James Watson
Karl Landsteiner

9 Wie lautet die wissenschaftliche Bezeichnung für weiße Blutkörperchen?

Lymphozyten
Erythrozyten
Thrombozyten
Leukozyten

10 Wie viele Haare der Mensch auf dem Kopf hat, hängt von seiner Haarfarbe ab. Menschen welcher Haarfarbe haben die meisten?

Schwarzhaarige
Braunhaarige
Rothaarige
Blonde

11 Wer unter Arachnophobie leidet, hat Angst vor …

Spinnen
geschlossenen Räumen
öffentlichen Plätzen
Menschen

12 Welcher Teil des Auges gibt diesem die charakteristische Augenfarbe?

Aderhaut
Netzhaut
Regenbogenhaut
Hornhaut

7 Die Ungarn gehören nicht zur europiden Völkergruppe. Wie die europäischen Völker der Finnen, Esten oder Lappen gehören sie zum uralaltaischen Zweig der mongoliden Völkergruppe. Die Berber zählen zum hamitosemitischen Zweig der europiden Völkergruppe, die Armenier und die Kelten zu ihrem indoeuropäischen Zweig.

8 Der Bakteriologe Alexander Fleming entdeckte 1928, dass sich Bakterienkulturen an mit einem Schimmelpilz verunreinigten Stellen aufgrund der Stoffwechselprodukte des Pilzes – die er Penicillin nannte – nicht mehr vermehrten. Jonas Salk schuf den ersten Impfstoff gegen die Kinderlähmung, James Watson entdeckte die Struktur der DNS. Das ABO-System der Blutgruppen geht auf Karl Landsteiner zurück.

9 Die weißen Blutkörperchen sind die Leukozyten, bei denen man zwischen den drei Typen Granulozyten, Monozyten und Lymphozyten unterscheiden kann. Die Lymphozyten besitzen die Fähigkeit, Antikörper zu bilden, und sind Grundlage der Immunität. Erythrozyten sind die roten Blutkörperchen, die farblosen Blutplättchen werden Thrombozyten genannt.

10 Blonde Menschen haben durchschnittlich 150 000 Haare auf dem Kopf. Das sind 50 % mehr als bei Schwarzhaarigen, die es im Mittel auf rund 100 000 bringen. Braunhaarige liegen in der Zahl ihrer Haare zwischen diesen beiden Werten. Die wenigsten Kopfhaare haben Rothaarige mit rund 90 000, dafür sind diese aber auch oft besonders kräftig.

11 Die Angst vor Spinnen ist die in unserem Kulturkreis am häufigsten auftretende Phobie. Die Klaustrophobie, die Angst vor geschlossenen Räumen, wird fälschlicherweise auch Platzangst genannt. Platzangst jedoch, die Angst vor öffentlichen Plätzen, ist die Agoraphobie. Wer Angst vor Menschen hat, leidet unter einer Sozio- oder Anthropophobie.

12 Die ringförmige Regenbogenhaut oder Iris gibt dem Auge durch eingelagerte Pigmente die charakteristische Färbung. Die Regenbogenhaut liegt vor der Augenlinse, umgrenzt die Pupille und absorbiert außerhalb der Sehöffnung einfallendes Licht; sie wird aus Teilen der Aderhaut und der Netzhaut gebildet. Vor ihr liegt die schützende Hornhaut.

1 Wer ging als Walzerkönig in die Musikgeschichte ein?

Johann Strauß
Richard Strauss
Oscar Straus
Botho Strauß

2 Welches der genannten Zupfinstrumente hat die meisten Saiten?

Banjo
Gitarre
Laute
Mandoline

3 Wie nennt man eine in der Regel mehrsätzige Instrumentalkomposition für kleine, meist solistische Besetzung?

Sonate
Motette
Kantate
Sinfonie

4 Welche der folgend genannten Opern wurde nicht von Giuseppe Verdi komponiert?

Tosca
Rigoletto
La Traviata
Aida

5 Wie hieß die Gruppe um den Gitarristen Eric Clapton aus den 1960er-Jahren, die mit ihren Rock- und Blueselementen stilbildend für zahlreiche Rockbands wurde?

Pink Floyd
Led Zeppelin
Dire Straits
Cream

6 Von welchem Komponisten stammt die Melodie der deutschen Nationalhymne?

Claude-Joseph Rouget
Hanns Eisler
Joseph Haydn
Wolfgang Amadeus Mozart

7 Die sogenannte Wiener Klassik ist eine Stilperiode der europäischen Musik. Welcher Komponist zählt nicht dazu?

Haydn
Schubert
Mozart
Beethoven

1

Den Beinamen »Walzerkönig« trug Johann Strauß (Sohn), der mehr als 170 Walzer komponierte, darunter »An der schönen blauen Donau« und »Wiener Blut«. Oscar Straus wurde durch seine Operetten wie »Ein Walzertraum« bekannt, Richard Strauss komponierte die Oper »Der Rosenkavalier«. Botho Strauß ist seit Mitte der 1970er-Jahre einer der meistgespielten deutschsprachigen Bühnenautoren.

2

Eine Laute hat bis zu elf Saiten, besondere Formen wie die Basslaute können mehr als zwanzig haben. Ein Banjo hat neun Saiten, das Tenorbanjo nur vier. Eine Gitarre ist üblicherweise mit sechs Saiten bespannt. Die Mandoline hat vier Doppelsaiten.

3

Eine Instrumentalkomposition aus drei oder vier Sätzen, meist für Klavier oder Violine, ist eine Sonate. Unter Motette versteht man eine Gattung mehrstimmiger Vokalmusik. Eine Kantate ist eine Vokalkomposition mit Instrumentalbegleitung, eine Sinfonie eine größere, mehrsätzige Orchesterkomposition.

4

»Tosca« stammt von Verdis Komponistenkollegen Giacomo Puccini, dem Hauptvertreter der italienischen Oper nach Verdi. »Rigoletto« und »La Traviata« gehören zu den bekanntesten und noch heute meistgespielten Opern Verdis. Seine vielleicht berühmteste Oper ist jedoch die zur Eröffnung des Sueskanals komponierte und 1871 uraufgeführte »Aida«.

5

Das von Eric Clapton, dem Bassgitarristen Jack Bruce und dem Schlagzeuger Ginger Baker 1966 gegründete Trio war Cream. Gitarrist von Pink Floyd war ab 1968 David Gilmour, im selben Jahr wurde die Hardrockgruppe Led Zeppelin um den Gitarristen Jimmy Page gegründet. Die Rockgruppe Dire Straits mit dem Gitarristen Mark Knopller debütierte erst im Jahr 1978.

6

Die Melodie des Deutschlandlieds, offizielle deutsche Nationalhymne seit 1922, wurde 1797 von Joseph Haydn als Kaiserhymne »Gott erhalte Franz den Kaiser« komponiert. Claude-Joseph Rouget war der Komponist der »Marseillaise«, der französischen Nationalhymne. Die Hymne der DDR stammt von Hanns Eisler, die Melodie der Nationalhymne Österreichs wird Wolfgang Amadeus Mozart zugeschrieben.

7

Zur Zeit der Wiener Klassik zwischen etwa 1770 und 1827 wirkte und lebte Franz Schubert in Wien; er wird jedoch nicht der Klassik, sondern der Frühromantik zugerechnet. Unter Wiener Klassik wird vielmehr das in dieser Zeit auf Wien konzentrierte Schaffen von Joseph Haydn, Wolfgang Amadeus Mozart und Ludwig van Beethoven verstanden.

8 Im April 1970 gaben die Beatles ihre Auflösung bekannt. Wie hieß ihr letztes Album?

Help!
Abbey Road
Let It Bleed
Let It Be

9 Welcher Musiker spielte nicht bei den Rolling Stones?

Brian Jones
Pete Best
Mick Taylor
Ron Wood

10 Der berühmte Triumphmarsch ist einer der Höhepunkte der Oper ...

Aida
Der fliegende Holländer
Nabucco
Boris Godunow

11 Wie heißt die einzige Oper des Komponisten Jacques Offenbach?

Blaubart
Orpheus in der Unterwelt
Die schöne Helena
Hoffmanns Erzählungen

12 Wie heißt das traditionelle Blasinstrument der australischen Ureinwohner?

Corroborree
Wallaby
Wombat
Didgeridoo

13 Aus welcher Oper stammt der zum geflügelten Wort gewordene Satz »Nie sollst du mich befragen«?

Lohengrin
Tosca
Rigoletto
Carmen

8

Das letzte Album der Beatles aus dem Jahr 1970 war »Let It Be«. Mit ihm ging eine musikalische Ära zu Ende. »Help!« erschien im Jahr 1965, »Abbey Road« stammt aus dem Jahr 1969. Die ebenfalls 1969 erschienene Langspielplatte »Let It Bleed« ist nicht von den Beatles, sondern von den Rolling Stones.

9

Pete Best war kein Mitglied der Rolling Stones. Er war Schlagzeuger bei den Beatles, bis diese 1962 mit der Aufnahme von Richard Starkey alias Ringo Starr ihre endgültige Besetzung gefunden hatten. Brian Jones war Gitarrist bei den Rolling Stones. Nach seinem Tod 1969 übernahm Mick Taylor seinen Part, der 1975 seinerseits von Ron Wood abgelöst wurde.

10

Mit dem Triumphmarsch werden in Verdis Oper »Aida« die siegreichen Truppen des Pharaos begrüßt. Einer der Höhepunkte der Wagner-Oper »Der fliegende Holländer« ist der Matrosenchor, jener der ebenfalls von Verdi komponierten Oper »Nabucco« ist zweifellos der Gefangenenchor. Ein musikalisches Glanzlicht der Oper »Boris Godunow« von Mussorgski ist die Zarenhymne.

11

»Hoffmanns Erzählungen« war die einzige Oper, die Jacques Offenbach komponierte. Die erst nach dem Tod des Komponisten uraufgeführte Oper war das erfolgreichste seiner mehr als 100 Bühnenwerke, zu denen auch die Operetten »Blaubart«, »Orpheus in der Unterwelt« und »Die schöne Helena« zählen.

12

Das traditionelle Blasinstrument der Aborigines ist das Didgeridoo, eine aus Bambus oder einem ausgehöhlten Baumstamm gefertigte Holztrompete. Es begleitet die religiösen und sozialen Gesänge und Tänze, die Corroborree genannt werden. Mit Wallaby bezeichnen die Aborigines das Känguru. Wombat ist die aus der Eingeborenensprache stammende Bezeichnung für eine Beuteltierart.

13

Titelheld Lohengrin der Oper von Richard Wagner verbietet mit besagten Worten Elsa von Brabant, nach seinem Namen und seiner Herkunft zu fragen. Gleichfalls zu geflügelten Worten wurden die Sentenzen »Wie sich die Bilder gleichen« aus Puccinis Tosca, »O wie so trügerisch sind Weiberherzen« aus Verdis Rigoletto und »Auf in den Kampf, Torero« aus Bizets Oper Carmen.

1 Welches dieser Meerestiere gehört zu den Tintenfischen?

Krake
Sepia
Oktopus
Nautilus

2 Welche der folgenden Substanzen gehört nicht zu den vier Basen des DNS-Moleküls?

Adenin
Guanin
Lysin
Cytosin

3 Auf welchen schwedischen Naturforscher geht die Klassifikation der Tier- und Pflanzenwelt zurück?

Carl von Linné
Svante Arrhenius
Anders Celsius
Anders Ångström

4 Welches ist, was die Anzahl der Arten anbelangt, die größte Tiergruppe der Erde?

Ameisen
Käfer
Schmetterlinge
Flöhe

5 Zu welcher Tiergruppe gehört das giftigste bekannte Tier, zu den …

Schlangen
Fröschen
Skorpionen
Vögeln

6 Eines der folgenden einheimischen Tiere hält einen Winterschlaf. Welches ist es?

Fledermaus
Zauneidechse
Eichhörnchen
Dachs

1

Die Sepia gehört zu den Tintenfischen, einer Gattung der Kopffüßer. Sie wird auch als Gemeiner Tintenfisch bezeichnet. Die Gemeine Krake, auch Oktopus genannt, ist zwar mit den Tintenfischen verwandt, hat im Gegensatz zu diesen aber nur acht statt zehn Arme. Der Nautilus oder das Perlboot gehört einer weiteren Gattung der Kopffüßer an.

2

Lysin, eine von insgesamt zwanzig Aminosäuren, aus denen jedes Eiweiß in einem lebenden System besteht, gehört nicht zu den vier organischen Basen des DNS-Moleküls. Diese heißen Adenin und Thymin sowie Guanin und Cytosin. Sie verbinden paarweise die beiden DNS-Stränge, wobei sich jeweils nur die Basen Adenin und Thymin oder Guanin und Cytosin miteinander verbinden können.

3

Carl von Linné versuchte als Erster, Ordnung in die im 18. Jahrhundert bekannten Tier- und Pflanzenarten zu bringen, und begründete die biologische Systematik. Der Physikochemiker Svante Arrhenius entwickelte die Lehre von der elektrolytischen Dissoziation. Auf den Astronomen Anders Celsius geht die 100-teilige Temperaturskala zurück. Anders Ångström war ebenfalls Astronom und Mitbegründer der Astrophysik.

4

Mit 350000 beschriebenen Arten, das sind mehr als 40% aller bekannten Insektenarten, ist die Ordnung der Käfer die größte Tiergruppe der Erde. Bei den Ameisen kennt man etwa 20 000 Arten, sie sind aber mit geschätzten zehn Billiarden Exemplaren die individuenreichste Insektengruppe. Die Schmetterlinge mit rund 150000 Arten sind die zweithäufigste Insektenordnung, bei den Flöhen sind nur etwa 1800 Arten bekannt.

5

Das bislang bekannte giftigste Tier gehört zu den Fröschen. Es ist ein sogenannter Pfeilgiftfrosch aus der Familie der Farbfrösche. Bereits zwei Mikrogramm seines Gifts können ausreichen, einen Menschen zu töten. Ein Gegenmittel für das Nervengift ist bislang noch nicht bekannt. Anders als bei Schlangen und Skorpionen, bei denen es eine Vielzahl zum Teil tödlich giftiger Arten gibt, sind bei Vögeln keine giftigen Exemplare bekannt.

6

Von den genannten Tieren fällt nur die Fledermaus in einen Winterschlaf, bei dem der Stoffwechsel stark verlangsamt wird, doch die Reflextätigkeit erhalten bleibt. Bei wechselwarmen Tieren wie der Zauneidechse tritt die Winterstarre auf, bei der die Körpertemperatur auf Umgebungstemperatur absinkt. Das Eichhörnchen und der Dachs halten Winterruhe, einen oft für längere Zeit, zum Beispiel für die Nahrungssuche, unterbrochenen Ruhezustand.

7 Welcher giftige Fisch ist in Japan unter dem Namen »Fugu« eine begehrte Delikatesse?

Rotfeuerfisch
Kugelfisch
Steinfisch
Petermännchen

8 Mit welcher heutigen Tiergruppe sind die Dinosaurier am nächsten verwandt, mit den …

Krokodilen
Echsen
Vögeln
Schwanzlurchen

9 Welches Tier gilt als das intelligenteste der Haustiere?

Schwein
Elefant
Hund
Katze

10 Welche Kulturpflanze stammt ursprünglich aus Mittelamerika?

Banane
Orange
Paprika
Tomate

11 Welche Spinne ist für den Menschen am gefährlichsten?

Schwarze Witwe
Tarantel
Vogelspinne
Kammspinne

7

Der Kugelfisch wird in Japan unter dem Namen »Fugu« gegessen. Insbesondere seine Leber ist hochgiftig, sodass die unsachgemäße Zubereitung des Fisches zu tödlichen Vergiftungen führen kann. Rotfeuerfisch und Steinfisch gehören zu den Drachenköpfen oder Skorpionsfischen, das Petermännchen zu den Drachenfischen; die Stacheln ihrer Rückenflossen verursachen starke Schmerzen und Lähmungen.

8

Der stammesgeschichtlichen Entwicklung nach sind die neuzeitlichen Vögel direkte Nachkömmlinge der Dinosaurier und damit ihre nächsten Verwandten. Die nächsten Verwandten der Dinosaurier unter den Reptilien sind die Krokodile, mit den heute lebenden Echsen sind sie jedoch nur entfernt verwandt. Schwanzlurche wie der Salamander sind Amphibien; aus diesen haben sich die Reptilien entwickelt.

9

Als das intelligenteste Haustier gilt der indische Elefant. In Süd- und Südostasien wird der Elefant als Arbeitstier gezüchtet und gehalten und ist der Definition nach somit ein Haustier. Auf Platz zwei der Rangliste der intelligentesten Haustiere liegt das Schwein, auf Platz drei der Hund. Die Katze gilt als das am wenigsten intelligente der vier genannten Tiere.

10

Der im frühen 16. Jahrhundert als »spanischer Pfeffer« nach Europa gekommene Paprika stammt aus Mittelamerika, manche Arten auch aus Südamerika. Die Banane wurde in Südasien erstmals nachgewiesen; sie war schon im Altertum den Assyrern und Ägyptern bekannt. Die ursprüngliche Heimat der Orange ist Ostasien, und die Tomate kommt vermutlich aus den Anden Südamerikas.

11

Die für den Menschen gefährlichsten Spinnen sind die in Südamerika beheimateten Kammspinnen. Ihr Gift wirkt beim Menschen neurotoxisch und kann zu schweren Erkrankungen und sogar zum Tod führen. Auch der Biss der Schwarzen Witwe ist nicht ungefährlich und kann tödliche Folgen haben. Der Biss der mediterranen Tarantel oder der amerikanischen Vogelspinne ist dagegen nicht schlimmer als ein Bienen- oder Wespenstich.

1 Aus welchem Land stammen die Croissants ursprünglich?

Türkei
Frankreich
Österreich
England

2 Welches Lebensmittel hat den höchsten Fettgehalt?

Hühnerei
Schokolade
Räucheraal
gekochter Schinken

3 Welches Land ist nach Spanien, Italien und Frankreich das viertgrößte Weinanbauland der Erde?

Türkei
Deutschland
USA
Portugal

4 Welches Gewürz wird aus den Früchten einer Orchidee gewonnen?

Safran
Nelken
Vanille
Zimt

5 In Deutschland wird in zwei Weinanbaugebieten mehr Rotwein als Weißwein angebaut. Eines der beiden liegt an der Ahr. Welches ist das zweite?

Rheinhessen
Hessische Bergstraße
Rheingau
Württemberg

1

Das Croissant stammt ursprünglich aus Österreich. Das Hörnchen ist dem Halbmond der Türkei nachempfunden, die Wien erfolglos belagert hatte. Die aus Österreich stammende französische Königin Marie Antoinette brachte es im 18. Jahrhundert nach Frankreich, wo es zum Croissant wurde. Die heute als typisch amerikanisch geltenden Donuts kommen eigentlich aus England.

2

Unter den aufgeführten Lebensmitteln hat Schokolade mit 32 % den höchsten Fettgehalt. Hühnereier haben 11 % Fett, enthalten aber mit 400 Milligramm pro 100 Gramm vierzigmal so viel Cholesterin wie Schokolade. Der oft fetttriefend wirkende Räucheraal hat nur um die 25 % Fett. Wenn man seinen Fettrand abschneidet, ist gekochter Schinken mit 4 % Fett am magersten.

3

Legt man die Rebfläche zugrunde, ist die Türkei mit 560 000 Hektar das viertgrößte Weinanbauland. Jedoch werden in der Türkei vorwiegend Tafeltrauben angebaut, die Weinproduktion von 300000 Hektolitern ist marginal. Deutschland ist von der Rebfläche her das zehntgrößte Weinanbauland, die USA liegen hinter Portugal auf dem sechsten Platz.

4

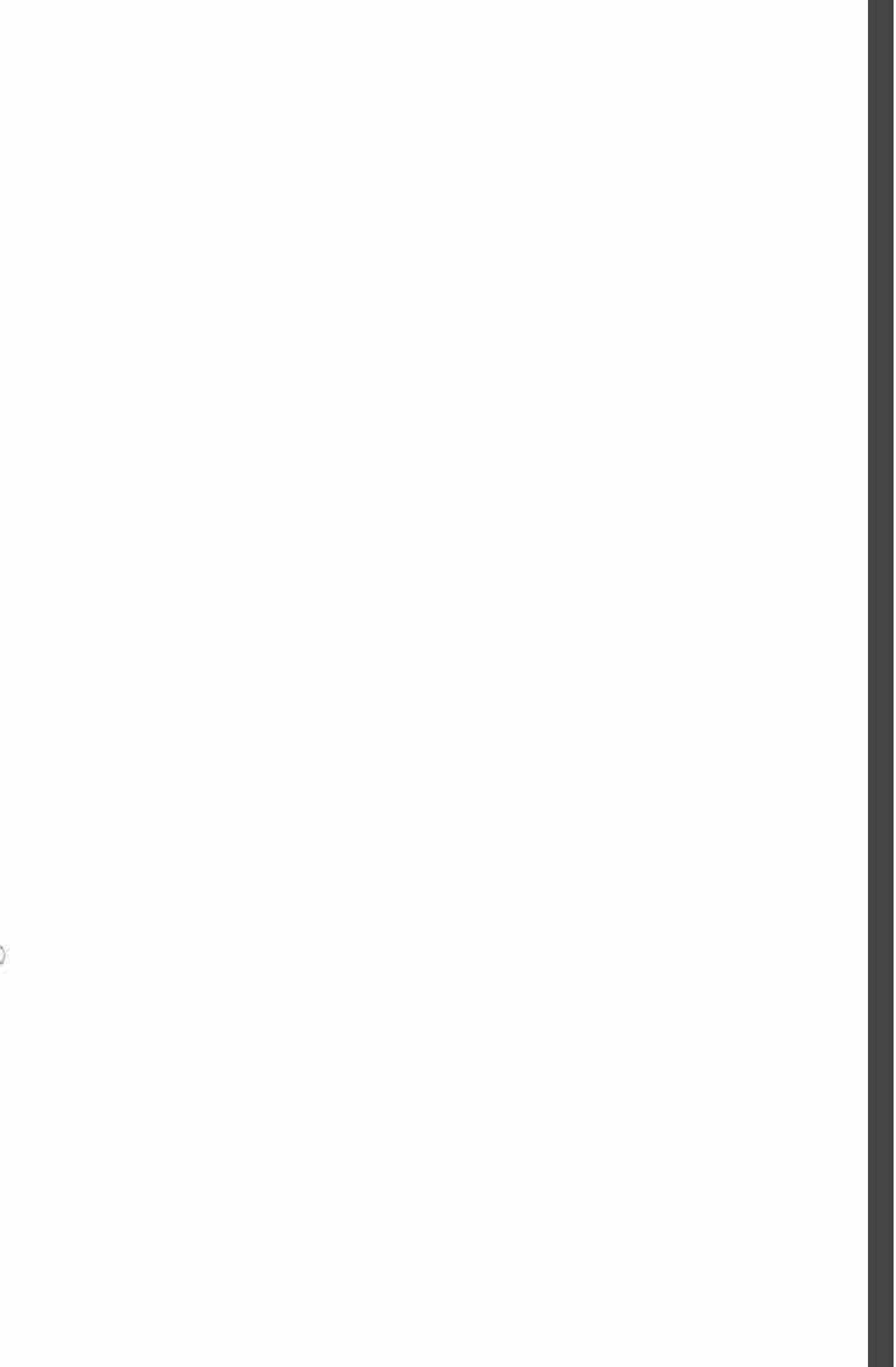
Vanille wird aus den Früchten einer tropischen Orchidee gewonnen. Vanilleschoten sind die unreif geernteten und getrockneten Schoten der Orchideenart Echte Vanille. Safran besteht aus den getrockneten Blütennarben der Echten Safranpflanze, einer Krokusart. Nelken sind die getrockneten Blütenknospen des Gewürznelkenbaums. Zimt ist die getrocknete Rinde des Zimtbaums.

5

In Württemberg wird mehr Rotwein als Weißwein angebaut. Die roten Hauptrebsorten sind der Trollinger und der Schwarzriesling, die 57 % der Anbaufläche ausmachen. In den anderen drei Anbaugebieten überwiegt der Weißwein mit etwa 90 %. Hauptrebsorten in Rheinhessen sind Müller-Thurgau und Silvaner, an der Hessischen Bergstraße und im Rheingau ist es der Riesling.

Geschichte
Geografie
Politik und Verfassung
Märchen und Sagen
Religion
Kunst und Architektur
Musik
Geschichte
Geografie
Politik und Verfassung
Märchen und Sagen
Religion
Kunst und Architektur
Musik
Geschichte
Geografie
Politik und Verfassung
Märchen und Sagen
Religion
Kunst und Architektur
Musik
Geschichte
Geografie
Politik und Verfassung
Märchen und Sagen
Religion
Kunst und Architektur
Musik
Geschichte
Geografie
Politik und Verfassung
Märchen und Sagen
Religion
Kunst und Architektur
Musik
Geschichte
Geografie
Politik und Verfassung
Märchen und Sagen
Religion
Kunst und Architektur
Musik
Geschichte
Geografie
Politik und Verfassung
Märchen und Sagen
Religion
Kunst und Architektur
Musik

Testteil Deutschlandwissen



1 Welches ist die älteste von den Römern gegründete Stadt Deutschlands?

Augsburg
Trier
Andernach
Neuss

2 Welche historische bedeutende Schlacht zwischen Römern und Germanen ist auch unter dem Namen des Verlierers bekannt? Die Schlacht ...

bei Arausio
vom Teutoburger Wald
bei Noreia
auf den Raudischen Feldern

3 Wie groß ist die Bevölkerungsdichte (Einwohnerzahl pro Quadratkilometer) im heutigen Deutschland?

121
231
300
409

4 Drei der Bezeichnungen sind die italienischen Namen deutscher Großstädte, eine stammt aus einer anderen Sprache. Welche ist es?

Magonza
Lipsia
Trèves
Monaco

5 Welche der großen deutschen Stammesgruppen spricht keine hochdeutsche Mundart?

Franken
Schwaben
Niedersachsen
Westfalen

6 Am 20. Juli 1944 wurde von einer Gruppe von Wehrmachtsoffizieren ein Anschlag auf Hitler verübt. Der Deckname dieses Putschversuchs war Unternehmen ...

Weserübung
Seelöwe
Barbarossa
Walküre

1

Mit Sicherheit lässt sich die Frage nach der ältesten Stadt Deutschlands nicht beantworten, jedoch dürfte Trier, 16 v.Chr. als Augusta Treverorum gegründet, das größte Anrecht auf den Titel haben. Neuss wurde im selben Jahr gegründet, jedoch nicht als Stadt, sondern als militärisches Kastell Novaesium. Die Gründung der Städte Augsburg als Augusta Vindelicorum 15 v. Chr. und Andernach als Antunnacum 12 v. Chr. war nur kurze Zeit später.

2

In der Schlacht vom Teutoburger Wald, die vermutlich bei Kalkriese im Osnabrücker Land stattfand, vernichteten die Germanen 9 n. Chr. drei römische Legionen. Sie ist auch unter dem Namen des unterlegenen römischen Feldherrn als Varusschlacht bekannt. In der Schlacht bei Noreia (113 v.Chr.) und in der Schlacht bei Arausio (105 v. Chr.) besiegten die Kimbern und Teutonen die Römer, ehe sie von diesen 101 v. Chr. in der Schlacht auf den Raudischen Feldern vernichtend geschlagen wurden.

3

Deutschland hat bei einer Fläche von 357104 km² rund 81,88 Millionen Einwohner, womit auf einen Quadratkilometer 231 Einwohner kommen. Bei den Bundesländern variiert die Bevölkerungsdichte zwischen 74 (Mecklenburg-Vorpommern) und 3807 (Berlin) Einwohnern je km². In Sachsen-Anhalt liegt sie bei 121, in Baden-Württemberg bei 300 und im Saarland bei 409 Einwohnern je km².

4

Trèves ist das französische Exonym für Trier, das im Italienischen Treviri genannt wird. Beide Bezeichnungen gehen auf Augusta Treverorum, den römischen Namen Triers, zurück. Mit Magonza bezeichnen die Italiener Mainz, mit Lipsia Leipzig. Dem Namen Monaco für München wird häufig der Zusatz »di Bavaria« angehängt, zwecks besserer Unterscheidung von Monaco an der Côte d'Azur.

5

Die Niedersachsen und die Westfalen sprechen keine hochdeutsche Mundart, auch wenn im niedersächsischen Hannover das reinste Hochdeutsch – sprich: die reinste Variante der deutschen Schriftsprache – gesprochen wird. Nördlich einer Linie von Düsseldorf über Magdeburg bis Frankfurt/Oder wird niederdeutsch gesprochen, nur südlich davon hochdeutsch. Franken und Schwaben sprechen somit eine hochdeutsche – mittel- und oberdeutsche – Mundart.

6

Der am 20. Juli 1944 fehlgeschlagene Putschversuch von Wehrmachtsoffizieren gegen Hitler trug den Codenamen »Unternehmen Walküre«. Im »Unternehmen Weserübung« hatten deutsche Truppen im Zweiten Weltkrieg Dänemark und Norwegen besetzt, das »Unternehmen Seelöwe« war der Deckname für die geplante, nie in Angriff genommene Landung in Großbritannien. »Unternehmen Barbarossa« war der Codename der Angriffspläne der deutschen Heeresleitung auf die Sowjetunion.

7 Welches der Länder war das letzte, das von Deutschland im Zweiten Weltkrieg angegriffen wurde?

Sowjetunion
Frankreich
Norwegen
Polen

8 Bismarck führte zwischen 1884 und 1889 die Sozialversicherung ein. Was gehörte damals noch nicht zur Sozialversicherung?

Krankenversicherung
Unfallversicherung
Rentenversicherung
Arbeitslosenversicherung

9 In welchem Jahr fand in Deutschland die Revolution statt, die unter dem Namen Märzrevolution Eingang in die Geschichtsbücher fand?

1789
1848
1917
1918

10 Welches war die offizielle Bezeichnung für die deutschen Streitkräfte von 1919 bis 1935?

Bundeswehr
Reichswehr
Wehrmacht
Volksarmee

11 Welche deutsche Stadt hieß zwischen 1953 und 1990 Karl-Marx-Stadt?

Eisenhüttenstadt
Zwickau
Leipzig
Chemnitz

7

Als letztes der genannten Länder wurde am 22. Juni 1941 unter Bruch eines Nichtangriffspaktes die Sowjetunion von der deutschen Wehrmacht angegriffen. Mit dem Angriff auf Polen begann am 1. September 1939 der Zweite Weltkrieg. Am 9. April 1940 landeten deutsche Truppen ohne Kriegserklärung in Norwegen, der Einmarsch in Frankreich begann am 5. Juni 1940.

8

Unter dem Begriff der Sozialversicherung werden in Deutschland Pflichtversicherungen zusammengefasst, die mit Ausnahme der Arbeitslosenversicherung und der Pflegeversicherung auf die bismarckschen Sozialgesetze zurückgehen. Durch diese wurden 1883 die Krankenversicherung, 1884 die Unfallversicherung und 1889 die gesetzliche Rentenversicherung eingeführt. Die Arbeitslosenversicherung gibt es seit 1927, die Pflegeversicherung erst seit 1995.

9

Die Märzrevolution war die 1848 von der französischen Februarrevolution im selben Jahr ausgelöste Erhebung des Bürgertums in Deutschland mit dem Ziel liberaler Reformen und nationaler Einheit. Die Französische Revolution begann 1789 mit der Erstürmung der Bastille, die Russische Revolution von 1917 wird auch Oktoberrevolution genannt. Die Revolution im Deutschen Reich kurz vor und nach dem Ende des Ersten Weltkriegs 1918 war die Novemberrevolution.

10

Die deutschen Streitkräfte während der Weimarer Republik und der ersten beiden Jahre des Dritten Reichs wurden offiziell Reichswehr genannt. Nach der »Wiedererlangung der Wehrhoheit« durch die Nationalsozialisten ging die Reichswehr am 16. März 1935 in der neu geschaffenen Wehrmacht auf. Die am 5. Mai 1955 gegründete Bundeswehr ist der Name der Streitkräfte der Bundesrepublik Deutschland. Die Nationale Volksarmee war vom 18. Januar 1956 bis zur deutschen Wiedervereinigung 1990 die Armee der DDR.

11

1953 wurde Chemnitz auf Beschluss der DDR-Regierung in Karl-Marx-Stadt umbenannt. Die Rückbenennung in Chemnitz erfolgte nach einer Volksabstimmung am 1. Juni 1990 noch vor dem Beitritt der DDR zur Bundesrepublik Deutschland. Eisenhüttenstadt trug von 1953 bis 1961 den Namen Stalinstadt. Zwickau und Leipzig hießen auch zu DDR-Zeiten nie anders als Zwickau und Leipzig.

1 Der größte deutsche Hafen für die Binnenschifffahrt ist in ...

Mannheim
Duisburg
Magdeburg
Hamburg

2 Welches Bundesland grenzt nicht an einen Nachbarstaat Deutschlands?

Thüringen
Rheinland-Pfalz
Niedersachsen
Mecklenburg-Vorpommern

3 Welches ist das größte Nachbarland Deutschlands?

Spanien
Polen
Österreich
Frankreich

4 Der Bodensee ist der größte deutsche See. Wie groß ist der Anteil, den Deutschland daran hat?

49 km^2
117 km^2
173 km^2
314 km^2

5 Nur einer dieser Flüsse entspringt in Deutschland. Welcher ist es?

Mosel
Isar
Main
Elbe

6 Wie nennt man die kleinen, nur ein bis zwei Meter über dem mittleren Tidenhochwasserstand liegenden Inseln im nordfriesischen Wattenmeer?

Warften
Halligen
Köge
Polder

1

Der größte deutsche Binnenhafen ist Duisburg mit einem jährlichen Warenumschlag von rund 50 Mio. Tonnen. Hinter Duisburg und Köln hat Hamburg neben dem größten Seehafen Deutschlands auch den drittgrößten Binnenhafen. Mannheim folgt dahinter auf Platz vier. Magdeburg war der größte Binnenhafen der DDR.

2

Von den genannten Ländern grenzt Thüringen nicht an einen Nachbarstaat Deutschlands und ist daher sozusagen ein Binnenbundesland. Rheinland-Pfalz grenzt an Frankreich, Luxemburg und Belgien, Niedersachsen an die Niederlande. Mecklenburg-Vorpommern hat mit Polen eine gemeinsame Grenze.

3

Mit einer Fläche von 543965 km² ist Frankreich etwa 1,5-mal so groß wie die Bundesrepublik Deutschland und damit unser größtes Nachbarland. Auf dem zweiten und dritten Platz folgen Polen mit 312685 km² und Österreich mit 83871 km². Spanien mit einer Fläche von 504645 km² ist kein Nachbarland Deutschlands, sofern man unter Nachbarländern diejenigen versteht, mit denen Deutschland eine gemeinsame Grenze hat.

4

Den Bodensee muss sich Deutschland mit Österreich und der Schweiz teilen. Der deutsche Anteil an seiner Gesamtfläche von 536 km² beträgt 314 km². Die Schweiz hat einen Anteil von 173 km², Österreich von 49 km². Der größte See, der vollständig auf deutschem Territorium liegt, ist die Müritz mit einer Fläche von rund 117 km².

5

Von den genannten deutschen Flüssen ist der Main der einzige, der auch in Deutschland entspringt. Seine beiden Quellflüsse – der Rote und der Weiße Main – haben ihren Ursprung in der Fränkischen Alb und im Fichtelgebirge. Die Mosel, der längste deutsche Nebenfluss des Rheins, entspringt in den Vogesen in Frankreich, die Isar im österreichischen Karwendelgebirge. Die Elbe hat ihren Ursprung im Riesengebirge nahe der polnisch-tschechischen Grenze.

6

Die kleinen, nicht eingedeichten Inseln im nordfriesischen Wattenmeer sind die Halligen. Zwar haben einige der größeren Halligen einen Sommerdeich, doch schützt dieser die Inseln nicht vor Sturmfluten, sodass die Siedlungen auf künstlich aufgeschütteten Hügeln, den Warften, errichtet werden müssen. Als Köge oder Polder bezeichnet man Eindeichungen, die zur Landgewinnung aus dem Meer angelegt werden.

1 Was gehört in Deutschland nicht zur Exekutive?

- die Polizei
- die Gerichte
- das Finanzamt
- die Ministerien

2 Welches deutsche Bundesland nennt sich nicht Freistaat?

- Thüringen
- Sachsen-Anhalt
- Sachsen
- Bayern

3 Welches deutsche Bundesland wird von einem Ersten Bürgermeister regiert?

- Berlin
- Hessen
- Bremen
- Hamburg

4 Das oberste Staatsorgan der DDR hieß ...

- Zentralkomitee der SED
- Politbüro
- Ministerrat
- Volkskammer

5 Wessen Aufgabe ist es, die Verfassungstreue der vom Bundestag verabschiedeten Gesetze zu prüfen?

- Bundesverfassungsgericht
- Bundespräsident
- Bundesjustizministerium
- Bundesrat

1

Als Exekutive wird die ausführende Gewalt bezeichnet. Dazu zählen die Regierung und die öffentliche Verwaltung, denen die Ausführung der Gesetze obliegt. Exekutivorgane in Deutschland sind unter anderen die Polizei, das Finanzamt und die Ministerien, nicht jedoch die Gerichte, die die Judikative oder Recht sprechende Gewalt darstellen.

2

Sachsen-Anhalt nennt sich nicht Freistaat, gleichwohl es wie alle anderen deutschen Flächenstaaten einer ist. Der im 19. Jahrhundert als Gegensatz zur Monarchie aufgekommene Begriff ist lediglich die deutsche Bezeichnung für eine Republik. Während sich in der Weimarer Republik fast alle deutschen Länder Freistaat nannten, führen heute nur noch die Bundesländer Bayern, Sachsen und Thüringen den Begriff Freistaat als Teil ihres amtlichen Namens.

3

Mit Ausnahme der drei Stadtstaaten werden die deutschen Bundesländer von einem Ministerpräsidenten regiert, so auch Hessen. Regierungschef in Berlin, Hamburg und Bremen ist jeweils ein Bürgermeister. In Berlin trägt er den Titel Regierender Bürgermeister, Hamburg wird von einem Ersten Bürgermeister regiert. Regierungschef im kleinsten Bundesland Bremen ist der Bürgermeister.

4

Das oberste Staatsorgan der DDR war die Volkskammer, das Parlament der Deutschen Demokratischen Republik. Der Einfluss der Volkskammer in der DDR war jedoch gering, politische Entscheidungen wurden im Wesentlichen im Politbüro, dem vom Zentralkomitee der SED gewählten Führungsgremium der Partei, oder im Ministerrat, der Regierung der DDR, getroffen.

5

Aufgabe des Bundespräsidenten ist unter anderem die Unterzeichnung und Verkündung der Bundesgesetze, die er zuvor jedoch auf ihre Verfassungstreue zu prüfen hat. Das Bundesverfassungsgericht entscheidet über die Vereinbarkeit von Gesetzen mit dem Grundgesetz. Das Bundesjustizministerium ist für die Sicherung und Weiterentwicklung des Rechtsstaats zuständig, der Bundesrat ist die Vertretung der Länder bei der Gesetzgebung.

1 Was bringt die Titelfigur im »Märchen von einem, der auszog, das Fürchten zu lernen« zum Gruseln?

ein Gespenst
ein Eimer kaltes Wasser
eine Nacht unter dem Galgen
ein verwunschenes Schloss

2 Was tauscht »Hans im Glück« gegen den Goldklumpen ein, den er als Lohn für sieben Jahre Dienst erhalten hat?

ein Schwein
einen Wetzstein
ein Pferd
eine Gans

3 Das Märchen »Der Fischer und seine Frau« ist ein Märchen in plattdeutschen Dialekt. Wie heißt die Frau des Fischers?

Jorinde
Else
Maleen
Ilsebill

4 Auf welche Figur aus der Nibelungensage geht der Begriff »Nibelungentreue« zurück?

Hagen von Tronje
Siegfried
Gunther
Etzel

5 Welches war keine der drei Aufgaben, die »Das tapfere Schneiderlein« lösen musste, um die Hand der Königstochter zu gewinnen?

ein Wildschwein fangen
ein Einhorn unschädlich machen
die Nacht im Bärengehege verbringen
zwei Riesen töten

1 Der namenlose, etwas unbedarfte Titelheld im »Märchen von einem, der auszog, das Fürchten zu lernen« der Brüder Grimm hält Gruseln für eine Kunst, die es zu erlernen gilt. Doch weder der als Gespenst verkleidete Küster noch eine Nacht unter dem Galgen zusammen mit sieben Gehenkten lehren es ihn, ebenso wenig drei Nächte in einem verwunschenen Schloss. Erst als er einen Eimer kaltes Wasser übergeschüttet bekommt, weiß er, was Gruseln ist.

2 »Hans im Glück« tauscht den Goldklumpen, seinen Lohn für sieben Jahre Dienst, gegen ein Pferd ein. Als dieses ihn abwirft, tauscht er es gegen eine Kuh, die ihn tritt, und die gegen ein Schwein und dieses wiederum gegen eine Gans. Schließlich tauscht er die Gans gegen einen Wetzstein. Doch aus seiner Idee, Scherenschleifer zu werden, wird nichts, da der Wetzstein in einen Brunnen fällt. Jetzt, aller irdischen Last ledig, ist Hans wieder glücklich.

3 Die Frau des Fischers, die mit allem unzufrieden ist, was ihr Mann und sie von einem Butt, einem verwunschenen Prinzen, dafür erhalten haben, dass der Fischer ihn vom Haken gelassen und zurück ins Meer geworfen hat, heißt Ilsebill. Jorinde ist der weibliche Part des Liebespaares »Jorinde und Joringel«. Else und Maleen sind die Titelfiguren der Märchen »Die kluge Else« und »Die Jungfrau Maleen«.

4 Nachdem Siegfried sich in den Besitz des Nibelungenschatzes gebracht hat, ging die Bezeichnung Nibelungen auf ihn und die Burgunden über. Der Begriff »Nibelungentreue« bezeichnet jedoch nicht die Treue der, sondern die Treue zu den Nibelungen. Er geht auf den Gefolgsmann von König Gunther, Hagen von Tronje, zurück. Aus Treue zu Gunther tötete er Siegfried und folgte seinem König, obwohl ihm Unheil schwante, an den Hof des Hunnenkönigs Etzel.

5 Um die Hand der Königstochter zu erhalten, muss das tapfere Schneiderlein, das »Siebene auf einen Streich« erlegte, im Märchen der Brüder Grimm zunächst zwei Riesen töten, dann ein Einhorn unschädlich machen und zuletzt ein Wildschwein fangen. Die Nacht im Bärengehege verbringen musste der Titelheld von Grimms Märchen »Vom klugen Schneiderlein«, um die Prinzessin zu gewinnen.

1 Wer wird als der »Apostel der Deutschen« bezeichnet?

Bonifatius
Willibrord
Winfried
Wilfried

2 In welchem Bundesland ist das Verhältnis von katholischen zu evangelischen Christen am größten?

Saarland
Baden-Württemberg
Bayern
Rheinland-Pfalz

3 Welche der norddeutschen Regionen ist vorwiegend katholisch geprägt?

Thüringen
Ostfriesland
Münsterland
Holstein

4 Und in welcher Region Süddeutschlands überwiegt die protestantische Konfession?

Saarland
Oberbayern
Franken
Württemberg

5 Wie nennt man die im 17. Jahrhundert aus Frankreich nach Deutschland geflohenen calvinistischen Protestanten?

Katharer
Hugenotten
Waldenser
Albigenser

1

Der aus dem englischen Wessex stammende Winfried erhielt 719 von Papst Gregor II. den Namen Bonifatius und wurde mit der Missionierung der Germanen beauftragt. Der auch »Apostel der Deutschen« genannte Bonifatius missionierte Thüringen und Hessen und starb 754 in Friesland den Märtyrertod. Die angelsächsischen Mönche Wilfried und Willibrord wirkten im 7. und 8. Jahrhundert als Missionare in Friesland.

2

Die Zahl derjenigen, die sich zu einer christlichen Kirche bekennen, hat in Deutschland in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich abgenommen, das Verhältnis von katholischen zu evangelischen Christen ist jedoch nahezu gleich geblieben. Von allen Bundesländern ist es im Saarland mit 3,5 am höchsten. In Bayern liegt dieses Verhältnis bei 2,7, in Rheinland-Pfalz bei 1,5. Baden-Württemberg hat mit 1,1 ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis von Katholiken zu Protestanten.

3

Historisch bedingt überwiegt im nördlichen Teil Deutschlands der Anteil der Protestanten den der Katholiken, doch gibt es auch regionale Ausnahmen. So ist das Münsterland heute noch immer stark katholisch geprägt. In Thüringen, Ostfriesland und Holstein ist dagegen die protestantische Konfession das vorherrschende christliche Bekenntnis.

4

Im Saarland, in Oberbayern und in Franken ist die Bevölkerung mehrheitlich römisch-katholisch. In jenen Teilen Württembergs, die zum ehemaligen Herzogtum und späteren Königreich Württemberg gehörten, ist die Mehrzahl der Einwohner noch immer protestantisch, während der südwürttembergisch-hohenzollernsche Teil vorwiegend römisch-katholisch ist.

5

Die Hugenotten litten im vorrevolutionären Frankreich trotz zugesicherter Religionsfreiheit unter Verfolgungen, die um 1685 einen Höhepunkt erreichten. Mehr als 200000 von ihnen flohen in die Nachbarländer, 50000 davon in die reformierten Gebiete Deutschlands. Katharer, Waldenser und Albigenser waren die Anhänger von vorreformatorischen Glaubensbewegungen, die von der katholischen Kirche als ketzerisch verfolgt wurden.

1 Welcher der Maler war kein Mitglied der Künstlervereinigung »Der Blaue Reiter«?

Arnold Schönberg
Emil Nolde
Franz Marc
August Macke

2 Welcher Renaissancemaler schuf mit dem Isenheimer Altar eines der Hauptwerke deutscher Malerei?

Lucas Cranach der Ältere
Stephan Lochner
Matthias Grünewald
Tilman Riemenschneider

3 Welche der deutschen Kathedralen ist nicht der Gotik zuzurechnen?

Kölner Dom
Freiburger Münster
Ulmer Münster
Speyerer Dom

4 Der Maler Ernst Ludwig Kirchner war Mitbegründer einer Künstlervereinigung. Wie hieß diese Künstlergemeinschaft?

Die Brücke
Wiener Sezession
Der Blaue Reiter
Darmstädter Sezession

5 In welchem Architekturstil ist Schloss Sanssouci in Potsdam erbaut?

Renaissance
Barock
Klassizismus
Rokoko

1

Emil Nolde gehörte nicht der Künstlervereinigung »Der Blaue Reiter« an; er war ein Mitglied in der Künstlergruppe »Berliner Secession«. Der »Blaue Reiter« wurde 1911 in München von Franz Marc und Wassily Kandinsky gegründet. Mitglieder waren unter anderen Alfred Kubin, August Macke, Paul Klee und der Komponist Arnold Schönberg, der auch Maler war.

2

Das Meisterwerk von Matthias Grünewald, der zwischen 1512 und 1516 im Antoniterkloster im elsässischen Isenheim entstandene Isenheimer Altar, befindet sich heute im Unterlinden-Museum in Colmar. Von Lucas Cranach dem Älteren stammt der Torgauer Altar. Der Maler Stephan Lochner schuf den gotischen Dreikönigsaltar im Kölner Dom, der spätgotische Bildhauer Tilman Riemenschneider den Creglinger Altar.

3

Der seit 1981 zum Weltkulturerbe gehörende Kaiser- und Mariendom zu Speyer ist die größte erhaltene romanische Kirche der Welt. Mit dem Bau des Speyerer Doms wurde um 1030 begonnen. Der Kölner Dom und das Freiburger Münster sind dagegen weitgehend im gotischen Stil erbaut, ebenso das Ulmer Münster, das als evangelisches Gotteshaus jedoch keine Kathedrale ist.

4

Die Künstlervereinigung »Die Brücke« wurde 1905 in Dresden von Ernst Ludwig Kirchner, Erich Heckel, Karl Schmidt-Rottluff und Fritz Bleyl gegründet. »Die Wiener Sezession« war eine 1897 gegründete Künstlervereinigung um den Maler Gustav Klimt. Franz Marc und Wassily Kandinsky nannten ihre 1911 gegründete Künstlervereinigung »Der Blaue Reiter«. Max Beckmann war 1919 ein Mitbegründer der »Darmstädter Sezession«.

5

Das Schloss Sanssouci im gleichnamigen Park in Potsdam ist ein in den 1740er-Jahren nach Entwürfen von Friedrich dem Großen im Stil des Rokoko errichtetes Sommerschloss. Unter Rokoko wird in Deutschland (und Frankreich) die kunstgeschichtliche Epoche zwischen Barock und Klassizismus bzw. Spätbarock bezeichnet. Die Renaissance ist die dem Barock vorausgehende Kunstepoche.

1 Von welcher DDR-Band stammt der Hit »Über sieben Brücken musst du geh'n«?

City
Karat
Klaus Renft Combo
Puhdys

2 Welche Oper gehört nicht zu Richard Wagners »Der Ring des Nibelungen«?

Siegfried
Lohengrin
Götterdämmerung
Das Rheingold

3 Welche Person war ein berühmter deutscher Orgelbauer?

Wilhelm Schimmel
Gottfried Silbermann
Carl Bechstein
Heinrich Steinweg

4 Was findet alljährlich im schleswig-holsteinischen Wacken statt?

Rockfestival
Festival für Neue Musik
kostenloses Blues- und Jazzfestival
Heavy-Metal-Festival

5 Von welchem Komponisten stammt die Melodie der deutschen Nationalhymne?

Joseph Haydn
Wolfgang Amadeus Mozart
Hanns Eisler
Ludwig van Beethoven

1

Der Hit »Über sieben Brücken musst du geh'n«, der in der Bundesrepublik durch Peter Maffay bekannt geworden ist, stammt ursprünglich von der DDR-Band Karat. »Alt wie ein Baum« ist ein bekanntes Lied der Puhdys, mit dem Titel »Am Fenster« gelang der Band City der Durchbruch. Wegen der »Rockballade vom kleinen Otto« erhielt die Klaus Renft Combo 1975 Auftrittsverbot.

2

Wagners 1848 vollendete romantische Oper Lohengrin zählt nicht zu seiner Tetralogie »Der Ring des Nibelungen«. Sein zwischen 1848 und 1874 entstandenes vierteiliges Musikdrama, bei dem Wagner Stoffe von verschiedenen nordischen Sagenkreisen einarbeitete und miteinander verknüpfte, besteht aus den Opern Das Rheingold, Die Walküre, Siegfried und Götterdämmerung.

3

Gottfried Silbermann zählt zusammen mit seinem Bruder Andreas zu den berühmtesten deutschen Orgelbauern. Er baute in den ersten Jahrzehnten des 18. Jahrhunderts nachweislich 46 Kirchenorgeln. Carl Bechstein und Wilhelm Schimmel waren bekannte deutsche Klavierbauer und im 19. Jahrhundert die Gründer von noch immer existierenden Klavierfabriken. Die von Heinrich Steinweg 1835 gegründete Klavierfabrik heißt heute Steinway & Sons.

4

Seit 1990 findet in der schleswig-holsteinischen Gemeinde Wacken das inzwischen größte Heavy-Metal-Festival der Welt statt. Das größte deutsche Open-Air-Festival ist das Rockfestival »Rock am Ring«, das seit 1985 auf dem Nürburgring stattfindet. Das weltweit renommierteste Festival für Neue Musik findet alljährlich in Donaueschingen statt. Deutschlands größtes kostenloses Blues- und Jazzfestival in Bamberg.

5

Die Melodie des Deutschlandlieds, das seit 1922 offizielle deutsche Nationalhymne ist, wurde von Joseph Haydn 1796 als Kaiserhymne »Gott erhalte Franz den Kaiser« für den römisch-deutschen Kaiser Franz II. komponiert. Die Melodie der Nationalhymne Österreichs wird Wolfgang Amadeus Mozart zugeschrieben. Hanns Eisler war der Komponist der Hymne der DDR. Die Melodie der Europahymne stammt aus dem letzten Satz der 9. Sinfonie von Ludwig van Beethoven.

Sprachkompetenz
Vorstellungsvermögen
Räumliches
Vorstellungsvermögen
Örtliches
Folgerichtiges Denken
Logisches Denken
Lösungen zum
Denktraining
Sprachkompetenz
Vorstellungsvermögen
Räumliches
Vorstellungsvermögen
Örtliches
Folgerichtiges Denken
Logisches Denken
Lösungen zum
Denktraining
Sprachkompetenz
Vorstellungsvermögen
Räumliches
Vorstellungsvermögen
Örtliches
Folgerichtiges Denken
Logisches Denken
Lösungen zum
Denktraining
Sprachkompetenz
Vorstellungsvermögen
Räumliches
Vorstellungsvermögen
Örtliches
Folgerichtiges Denken
Logisches Denken
Lösungen zum
Denktraining
Sprachkompetenz
Vorstellungsvermögen
Räumliches
Vorstellungsvermögen

Testteil Denktraining

Sprachkompetenz

Hierarchien

1 Die folgenden Begriffe sind hierarchisch angeordnet, etwa in der Art »Lehrling – Geselle – Meister«. Suchen Sie einen Begriff, der das Fragezeichen ersetzt, sodass sich eine hierarchische Abfolge ergibt.

- ? – Zweig – Ast – Stamm
- Buch – Seite – ? – Zeile
- Nagel – Daumen – Hand – ?
- Strom – ? – Bach – Rinnsal
- Satz – Wort – ? – Buchstabe
- ? – Fläche – Linie – Punkt
- Manhattan – New York – ? – USA

Die doofe WXel

2 »Doofe WXel, gib doch X,« dXe Jan und lXe, als Gyske vorige NX kurz nach X in ihrer FesttagstrX von der ∫X mit MX in die GrX krXe.
Alles klar? Womit kann man das X ersetzen?

Das passende Wort

3 Wählen Sie aus den vier Vorgaben das jeweils passende Wort aus.

- Auto : Straße = Zug : ?
  Schiene – Bahnhof – Gleis – Bahnstrecke
- Tür : Fenster = Nelke : ?
  Blume – Rose – Koriander – Blüte
- schmal : breit = tief : ?
  hoch – eben – flach – lang
- Zeit : Meter = Sekunde : ?
  Uhr – Strecke – Stunde – Länge
- Malerei : Farbe = Musik : ?
  Ton – Lied – Melodie – Note

Das unpassende Wort

4 Finden Sie unter den jeweils vier Wörtern jenes, das sich von den anderen unterscheidet.

- Kochelsee, Königssee, Staffelsee, Tegernsee
- Braunschweig, Gelsenkirchen, Kaiserslautern, Wilhelmshaven
- Kinzig, Neckar, Weser, Unstrut

Entsprechungen

5 Hier sollen Sie Wortentsprechungen etwa folgender Art finden: Kugel verhält sich zu Kreis wie Quader zu Rechteck.
- Zapfsäule : Tank = Kaffeemaschine : ?
- Salat : Beet= Mais : ?
- Papier : schneiden = Brett : ?
- klein : riesig = groß : ?
- Mosel : Rhein = Isar : ?
- groß : klein = rot : ?

Analogien

6 Hier sollen Sie nach Bedeutungsanalogien suchen, unter den fünf zur Wahl stehenden Ausdrücken also denjenigen herausfinden, der dem vorgegebenen Begriff in seiner Bedeutung am ähnlichsten ist.
- Analogie: Ähnlichkeit – Gleichartigkeit – Vergleichbarkeit – Entsprechung – Übereinstimmung
- seltsam: bizarr – unbegreiflich – paradox – fremdartig – eigenartig
- Widersinnigkeit: Kuriosität – Ungereimtheit – Absurdität – Abwegigkeit – Unergründlichkeit
- larmoyant: weinerlich – sentimental – rührselig – gefühlsduselig – wehklagend
- Regel: Vorschrift – Ordnung – Gepflogenheit – Grundsatz – Befehl

Schlagzeile

7 Redakteur Radebrecher findet einen Zettel mit folgender Aufschrift auf seinem Schreibtisch – Kollege Schmonz hatte ihm eine Schlagzeile für die Abendausgabe versprochen:

5566673335556667777733
55533444222 4433
4446
727755 –
333777444777733888777
8883377774423338338.

Gruß Schmonz

Wie lautet die Schlagzeile, wenn die Zahlenfolgen jeder Zeile für ein Wort stehen?

Addition

8 Ersetzen Sie gleiche Buchstaben durch gleiche Ziffern, damit die Addition aufgeht.

```
  A B A B
  C C A C
  B D A A
---------
E E B A D
```

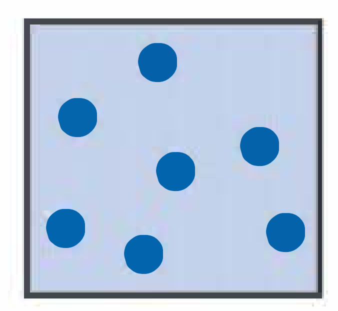
Vorstellungsvermögen

3,33 Euro

1 Sie haben jeweils sechs Münzen zu 1, 2, 10 und 20 Cent sowie zu 1 und 2 Euro, die so auf einem 6 × 6-Schachbrett verteilt werden sollen, dass in jeder senkrechten und in jeder waagerechten Reihe die Summe von 3,33 Euro liegt.

Drei Linien, sieben Teile

2 Teilen Sie das Viereck mit drei geraden Linien so in sieben Teile, dass sich in jedem Teil ein Kreis befindet.



Vier Freunde

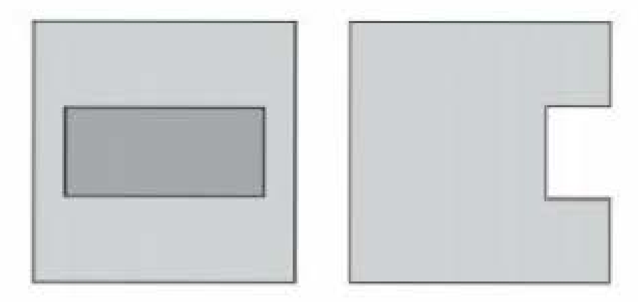
3 Vier Freunde kommen bei einer Wanderung an einen Fluss, der ihrem weiteren Fortkommen zum Hemmnis wird. Nach einigem Suchen finden sie am Ufer schließlich ein Boot. »Viel zu klein«, sagt der dicke Dieter, als er das Schild »Max. Tragkraft 120 kg« entdeckt. »Ich allein wiege ja schon 104 kg.«

Glücklicherweise sind seine Freunde alle wesentlich leichter als Dieter. Der hagere Hans wiegt 62 kg, der kleine Klaus ist sogar noch 6 kg leichter. Zusammen bringen die vier Freunde exakt 300 kg auf die Waage. »Ich glaube, ich weiß, wie es mit neunmal Übersetzen funktionieren könnte«, sagt der stämmige Stefan nach einigem Nachdenken.

Räumliches Vorstellungsvermögen

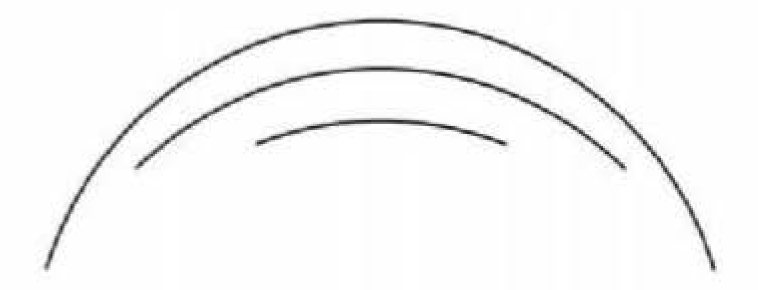
Körperlich

1 Sie sehen hier die Vorder- und die Seitenansicht eines Körpers. Wie könnte dieser Körper dreidimensional aussehen?



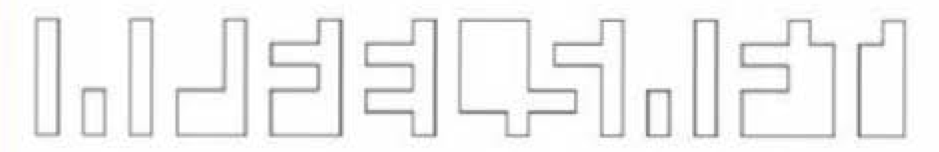
Kreisbogen

2 Welcher der drei Kreisbogen ist am stärksten, welcher am wenigsten gekrümmt?



Hieroglyphen

3 Können Sie auf Anhieb erkennen, was hier dargestellt ist?



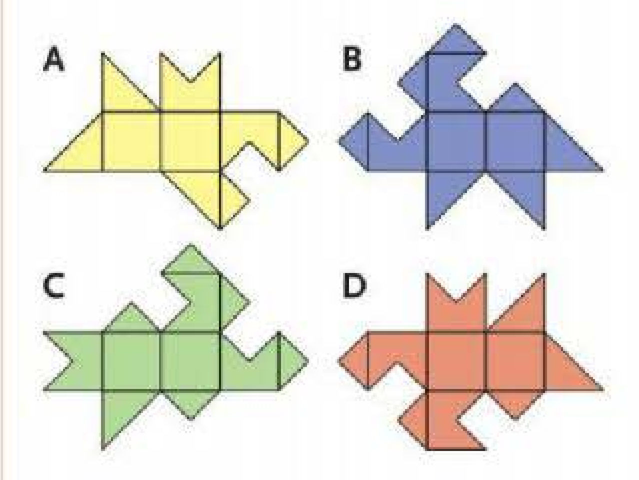
Büroklammern

4 Welche der Büroklammern passt nicht zu den anderen?



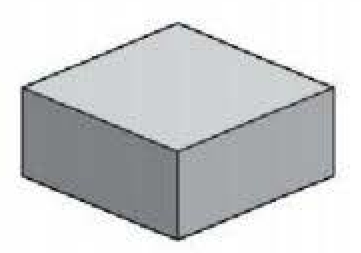
Faltwürfel

5 Aus einer dieser Plandarstellungen lässt sich ein Würfel falten. Aus welcher?



Stapelkünste

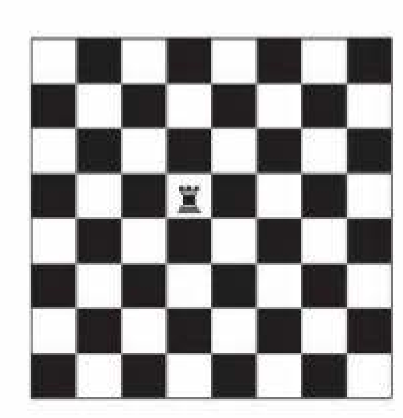
6 Sie haben sechs Backsteine mit den Maßen 20 × 20 × 10cm. Diese müssen sie in eine würfelförmige Kiste der Seitenlänge 30cm verpacken. Die Kiste hat einen Rauminhalt von 0,27 m³, die sechs Backsteine zusammen von 0,24m³. Vom Volumen der Kiste her sollte es gehen. Und es funktioniert auch, wenngleich es nicht ganz leicht ist.



Örtliches Vorstellungsvermögen

Der Turm

1 Der Turm soll über alle 64 Felder des Schachbretts ziehen und mit dem 16. Zug wieder auf sein Ausgangsfeld zurückkehren.

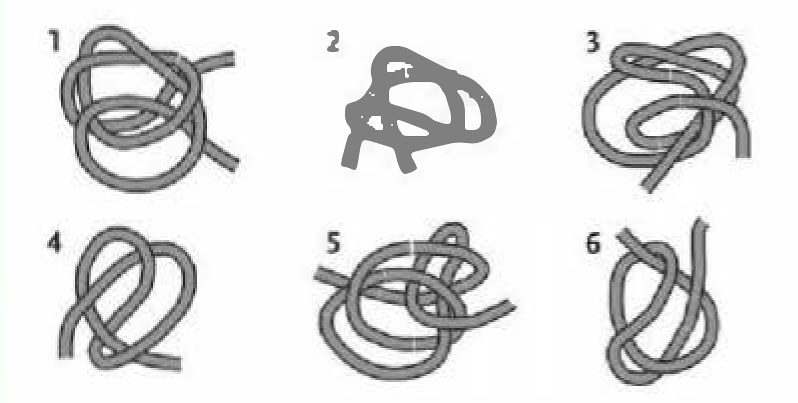


Drei Quadrate

2 Hier sollen Sie die Umrisse der Quadrate in einem Zug nachfahren, wobei sich keine Linie mit einer anderen überkreuzen darf.



3 Welche dieser sechs Kabel- oder Schlauchgewirre werden sich verknoten, wenn man an den Enden zieht?



Über sieben Brücken ...

4 In Königsberg führen sieben Brücken über die beiden Arme des Pregel, rechts ein (sehr) vereinfachter Stadtplan. Die Brücken heißen Krämerbrücke, Schmiedebrücke, Holzbrücke, Dombrücke, Grüne Brücke, Köttelbrücke (sic!) und Hohe Brücke.



Aufgabe ist es, an einer beliebigen Stelle (z. B. Punkt P) loszumarschieren, alle Brücken einmal und nur einmal zu überqueren und dann wieder zum Ausgangspunkt zurückzukehren.

Folgerichtiges Denken

Zum Einstieg?

1 Bei diesen vier Einstiegsaufgaben sollen die Bildungsgesetze gefunden werden, mit denen sich die Zahlen der vier Reihen voneinander herleiten lassen.

- 2, 4, 3, 6, 8, 7, 14, ?
- −11, −8, −2, 10, 34, ?
- 13, 57, 911, 1355, 5799, ?
- 1, 4, 9, 16, 25, 36, 49, ?

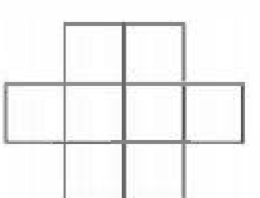
Beziehungsproblem

2 Hier stehen die Zahlen in einer bestimmten Beziehung zueinander. Wenn Sie diese Beziehung herausfinden, wissen Sie, welche Zahl anstelle des Fragezeichens stehen muss.

- 5 4 3 27
- 6 3 2 18
- 9 6 1 15
- 4 2 4 ?

Differenzen

3 In dieses Gitter sind die Zahlen 1 bis 8 so einzutragen, dass die positive Differenz zweier waagerecht, senkrecht oder diagonal benachbarter Zahlen stets größer als 1 ist. Oder anders ausgedrückt: Keine zwei aufeinanderfolgenden Zahlen dürfen waagerecht, senkrecht oder diagonal nebeneinanderstehen.



Gruppenbildung

4 Eine der Zahlen 39, 91, 257 oder 319 gehört zur Gruppe der nachstehenden Zahlen? Welche?

13, 127, 59, 503, 29, 971

Uhrzeit

5 Welche Zeit sollte die Uhr mit dem Fragezeichen anzeigen?

?

Logisches Denken

Dienstwagen

1 Die Herren Dr. Groß, Dr. Laumann und Dr. Volz, im Management der Firma Schund & Plunder GmbH beschäftigt, dürfen sich neue Dienstwagen aussuchen. Zur Wahl stehen Autos der Marken Audi oder BMW.

a) Wenn Dr. Volz einen BMW nimmt, will Dr. Groß auch einen.

b) Entweder Dr. Laumann oder Dr. Volz wählen einen Audi.

c) Allerdings wollen Dr. Groß oder Dr. Volz einen BMW.

d) Genau dann, wenn sich Dr. Groß einen BMW aussucht, entscheidet sich Dr. Laumann ebenfalls für einen solchen.

Wer von den drei Managern nimmt einen Audi, wer einen BMW, vorausgesetzt, diese vier logischen Aussagen sind wahr?

Juwelier Klunker

2 Einbruch bei Juwelier Klunker. Vier Verdächtige. Einer von ihnen muss es gewesen sein. Polizeiverhör:

- Emmes: Es war Luigi!
- Locke: Emmes war's – wer denn sonst?
- Luigi: Wenn Emmes sagt, ich war's, dann ist er ein verdammter Lügner!
- Kalle: Ich hab damit nichts zu tun.

Nur eine dieser Aussagen ist wahr. Wer ist der Täter? Und wenn nur eine der vier Aussagen falsch ist, wer ist dann der Täter?

Die Haarfarbe

3 Hanna, Leon und Jonas sind entweder blond oder schwarzhaarig. Hanna und Leon haben dieselbe Haarfarbe; die von Hanna und Jonas sind verschieden. Wenn Jonas blond ist, dann ist es auch Leon. Wer hat welche Haarfarbe?

Lösungen Sprachkompetenz

Hierarchien

1 Blatt – Zweig – Ast – Stamm
- Buch – Seite – Abschnitt oder Kapitel – Zeile
- Nagel – Daumen – Hand – Arm
- Strom – Fluss – Bach – Rinnsal
- Satz – Wort – Silbe – Buchstabe
- Körper – Fläche – Linie – Punkt
- Manhattan – New York – New York – USA

Die letzte Frage war etwas tricky: Manhattan ist ein Stadtteil der Stadt New York, die im Bundesstaat New York in den Vereinigten Staaten liegt.

Die doofe WXel

2 Ersetzen Sie das X einfach durch eine 8 und versuchen Sie es noch einmal.

Das passende Wort

3 Auto : Straße = Zug : Gleis
Tür : Fenster = Nelke : Rose oder Koriander

Hier haben wir ein Beispiel für die Nichteindeutigkeit der Vorgabe: Nelke kann sowohl eine Blume als auch ein Gewürz sein.
schmal : breit = tief : flach oder hoch

Ein Meer, das nicht tief ist, ist flach. Andererseits ist ein Berg, der nicht hoch ist, wohl eher ebenfalls flach. Wenn Sie sich aber für hoch entschieden haben: Auch das ist akzeptabel – Sprache ist eben einfach mehrdeutig.
Zeit : Meter = Sekunde : Länge
Die Sekunde ist die Maßeinheit für die Zeit, der Meter ist es für die Länge.
Malerei : Farbe = Musik : Ton

Das unpassende Wort

4 Das »unpassende Wort« unterscheidet sich von den anderen nicht durch inhaltliche Kriterien, sondern allein dadurch, wie es »optisch daherkommt«:

- Alle vier Seen liegen in Bayern. Der Staffelsee hat jedoch zehn Buchstaben, die anderen nur neun.
- Braunschweig hat nur zwei Silben, die andern drei Städte jeweils vier.
- Bei den Flüssen Kinzig, Weser und Unstrut ist in beiden Silben der Vokal der gleiche, nicht so beim Neckar.

Entsprechungen

5 Zapfsäule : Tank = Kaffeemaschine : Tasse
Salat : Beet = Mais : Feld
Papier : schneiden = Brett : sägen
klein : riesig = groß : winzig
Mosel : Rhein = Isar : Donau
groß : klein = rot : nicht rot

Als Gegenteil von groß kann durchaus klein gelten, aber was ist das Gegenteil von rot? Nicht rot – aber keinesfalls grün, auch wenn es dem alltäglichen Sprachgebrauch widerspricht.

Analogien

6 Analogie: Gleichartigkeit, wenngleich man Ähnlichkeit ebenso durchgehen lassen könnte.

- seltsam: eigenartig
- Widersinnigkeit: Absurdität
- larmoyant: weinerlich; rührselig ginge ebenfalls.
- Regel: Grundsatz. Da das Wort Regel mehrere, leicht verschiedene Bedeutungsinhalte hat, wären auch Vorschrift oder Gepflogenheit durchaus zutreffend.

Schlagzeile

7 Die Mitteilung auf dem Zettel lautet: KOPFLOSE LEICHE IM PARK – FRISEUR VERHAFTET. Wenn Sie diese Nachricht als SMS versenden wollten, müssten Sie genau diese Tasten auf Ihrem Handy drücken (zweimal die 5 für das K, dreimal die 6 für das O usw.), natürlich jeweils mit der Eingabetaste danach.

Addition

8 Wenn die Summe A + B + C der drei vierstelligen Zahlen fünfstellig ist, dann kann E nur 1 oder 2 sein. Bei der Summe B + C + A der Einerstellen muss die letzte Ziffer D

kleiner als E sein und somit 0 oder 1. Der Übertrag in die Spalte der Zehnerstellen ist E, also 1 oder 2. Es ist dann $3 \times A + E = XA$ mit $X = 1$ oder $X = 2$ als Übertrag für die Hunderterstellen. Für $E = 1$ hat diese Gleichung keine Lösung, es muss also gelten $3 \times A + 2 = XA$. Damit ist $E = 2$ und $D = 1$, und für A kommen nur die Ziffern 4 oder 9 infrage. Der Übertrag X wäre im ersten Fall 1, im zweiten 2. Für Hunderterstellen kommen dann nur die beiden Fälle in Betracht: $YB = B + C + D + 1 = B + C + 2$ oder $YB = B + C + D + 2 = B + C + 3$. Im ersten Fall wäre $C = 8$, im zweiten 7. Aus den Einerstellen folgt dann $B + 8 + 4 = 21$ oder $B = 9$ bzw. $B + 7 + 9 = 21$ oder $B = 5$. Durch Einsetzen sieht man schnell, dass beide Möglichkeiten die Vorgabe erfüllen, es also zwei Lösungen gibt:

$$\begin{array}{r} 4949 \\ 8848 \\ +\ 9144 \\ \hline 22941 \end{array} \quad \text{und} \quad \begin{array}{r} 9595 \\ 7797 \\ +\ 5199 \\ \hline 22591 \end{array}$$

Lösungen Vorstellungsvermögen

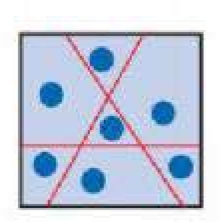
3,33 Euro

1 Hier sehen Sie eine von insgesamt 37 824 800 Möglichkeiten:

–,10	–,20	–,02	1,–	2,–	–,01
–,02	–,10	–,20	–,01	1,–	2,–
–,01	1,–	2,–	–,02	–,10	–,20
2,–	–,01	1,–	–,20	–,02	–,10
1,–	2,–	–,01	–,10	–,20	–,02
–,20	–,02	–,10	2,–	–,01	1,–

Drei Linien, sieben Teile

2 Prinzipiell gibt es nur eine Lösung:



Vier Freunde

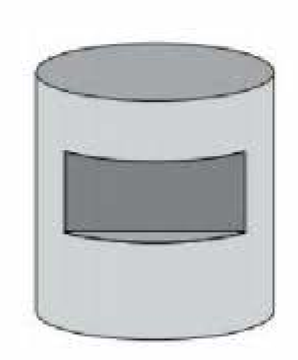
3 Der dicke Dieter wiegt 104 kg, der hagere Hans 62 kg, der kleine Klaus 56 kg und der stämmige Stefan demzufolge 78kg. Es können also nur der hagere Hans und der kleine Klaus gemeinsam übersetzen, aber das ist hinreichend, dass alle ans jenseitige Ufer gelangen können:

Fahrt	Diesseitiges Ufer	Fluss	Jenseitiges Ufer
1	dD, sS	hH, kK ⇒	
2	dD, sS	⇐ hH	kK
3	hH, sS	dD ⇒	kK
4	hH, sS	⇐ kK	dD
5	sS	hH, kK ⇒	dD
6	sS	⇐ hH	dD, kK
7	hH	sS ⇒	dD, kK
8	hH	⇐ kK	dD, sS
9		hH, kK ⇒	dD, sS

Lösungen Räumliches Vorstellungvermögen

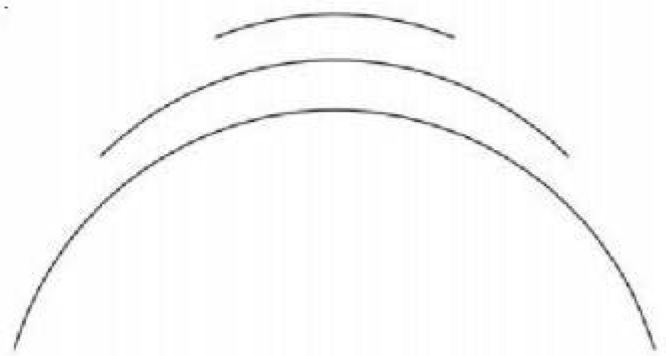
Körperlich

1 Auch wenn man zunächst auf einen würfelförmigen Körper tippen würde: Es ist ein Kreiszylinder, bei dem Höhe und Durchmesser gleich sind. Auf der Vorderseite hat der Zylinder eine Nut. Es ist aber nicht auszuschließen, dass es noch weitere Lösungen gibt.



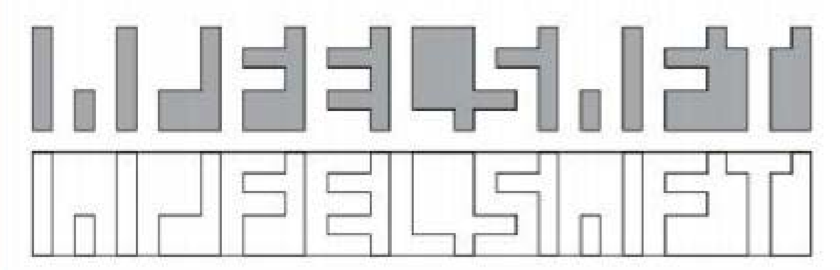
Kreisbogen

2 Alle drei Kreisbogen haben die gleiche Krümmung. Man sieht das deutlich, wenn man sie andersherum anordnet:



Hieroglyphen

3 Die seltsamen Hieroglyphen heißen Apfelsaft. Manche Leute erkennen das auf Anhieb. Andere kann man darauf hinweisen, sie sehen es aber dennoch nicht. Einfacher wird es, wenn man die dargestellten Buchstabenzwischenräume einfärbt oder oben und unten eine Begrenzung einzeichnet.

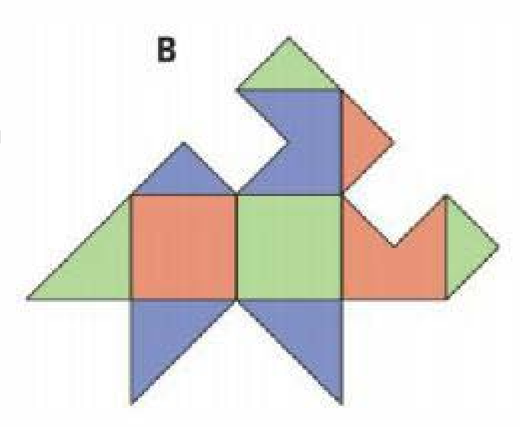


Büroklammern

4 Die grüne Büroklammer fällt aus dem Rahmen. Verglichen mit den fünf anderen ist sie spiegelbildlich dargestellt.

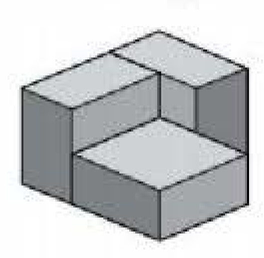
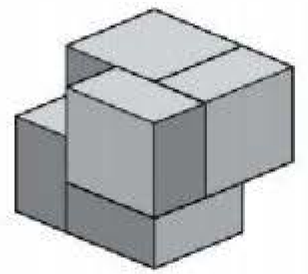
Faltwürfel

5 Nur aus B kann man einen Würfel falten. Es wird deutlich, wenn man die gegenüberliegenden Würfelflächen unterschiedlich einfärbt.



Stapelkünste

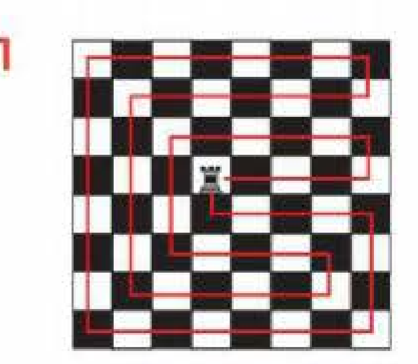
6 Wenn Sie in der Kiste links oben, in der Mitte und rechts unten drei Mal einen Würfel von 10cm Seitenlänge frei lassen, klappt es.

Lösungen Örtliches Vorstellungsvermögen

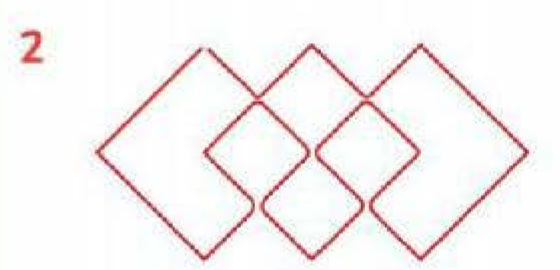
Der Turm

1



Drei Quadrate

2



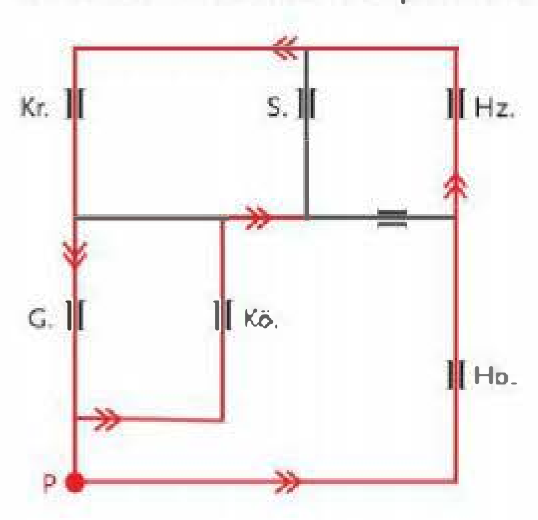
Verknotet

3 Wenn Sie bei den Nummern 1, 4 und 6 an den beiden Enden ziehen, wird sich die Sache verknoten; 2, 3 und 5 lösen sich auf.

Über sieben Brücken ...

4 Man kann den Stadtplan noch weiter vereinfachen und erhält das Schema auf Seite 188. Ausgehend von Punkt P und der Pfeilrichtung folgend, quert man zunächst die Hohe Brücke, dann die Holzbrücke, die Krämerbrücke, die Grüne Brücke, die Köttelbrücke und steht dann vor der Entscheidung, geradeaus über die Dombrücke oder nach

links über die Schmiedebrücke zu gehen. Doch wie man sich auch entscheidet, eine Brücke wird übrig bleiben, die man nur überqueren kann, wenn man zuvor eine andere Brücke eine zweites Mal passiert.



Lösungen Folgerichtiges Denken

Zum Einstieg

1 ? = 16; Bildungsgesetz : +2, −1, × 2, +2, −1, × 2, +2, ...

- ? = 82; Bildungsgesetz: $x_n + 1 = 2 (x_n + 7)$
- ? = 9111313; Bildungsgesetz: Zu jeder Ziffer der Vorgängerzahl sind 4 zu addieren.
- ? = 64; Bildungsgesetz: $x_n = n^2$ oder $x_n = x_n - 1 + 2n - 1$

Beziehungsproblem

2 Die gesuchte Zahl ist 24:

- $(5 + 4) \times 3 = 27$
- $(6 + 3) \times 2 = 18$
- $(9 + 6) \times 1 = 15$
- $(4 + 2) \times 4 = 24$

Differenzen

3 Es gibt mehrere Lösungen. Eine davon sehen sie hier:

	6	4	
2	8	1	7
	5	3	

Gruppenbildung

4 Die Zahlen 13, 29, 59, 127, 503, und 971 sind allesamt Primzahlen, ebenso 257.

Uhrzeit

5 Die Differenz der Uhrzeiten zwischen der ersten und zweiten sowie zwischen der zweiten und der dritten Uhr beträgt jeweils 3 Stunden, 20 Minuten und 15 Sekunden. Demnach sollte die vierte auf 2:05:15 (bzw. auf 14:05:15) Uhr stehen.

Lösungen Logisches Denken

Dienstwagen

1 Aussage a) ist eine logische Subjunktion. Wenn Dr. Volz einen BMW nimmt, will Dr. Groß auch einen. Wenn sich Dr. Volz aber für einen Audi entscheidet, kann Dr. Groß einen Audi oder einen BMW nehmen. Aussage b) ist eine Exklusion. Wenn Dr. Laumann einen Audi wählt, nimmt Dr. Volz einen BMW. Wenn aber Dr. Laumann sich für einen BMW entscheidet, wählt Dr. Volz einen Audi. Aussage c) ist eine Disjunktion. Dr. Groß oder Dr. Volz oder beide wollen einen BMW. Aussage d) ist eine Bijunktion. Nur wenn Dr. Groß einen BMW aussucht, entscheidet sich auch Dr. Laumann für einen; anderenfalls nehmen beide einen Audi.
Bezeichnen wir die Möglichkeit, dass Dr. Groß einen Audi nimmt mit GA und die, dass er keinen nimmt (sich also für einen BMW entscheidet) mit GB. Für die Herren Dr. Laumann und Dr. Volz verfahren wir mit LA und LB bzw. VA und VB analog. Es gibt demnach acht Möglichkeiten:
1 $GA \wedge LA \wedge VA$ (Groß Audi, Laumann Audi, Volz Audi)
2 $GA \wedge LA \wedge VB$ (Groß Audi, Laumann Audi, Volz BMW)
3 $GA \wedge LB \wedge VA$ (Groß Audi, Laumann BMW, Volz Audi)
4 $GA \wedge LB \wedge VB$ (Groß Audi, Laumann BMW, Volz BMW)
5 $GB \wedge LA \wedge VA$ (Groß BMW, Laumann Audi, Volz Audi)
6 $GB \wedge LA \wedge VB$ (Groß BMW, Laumann Audi, Volz BMW)
7 $GB \wedge LB \wedge VA$ (Groß BMW, Laumann BMW, Volz Audi)
8 $GB \wedge LB \wedge VB$ (Groß BMW, Laumann BMW, Volz BMW)

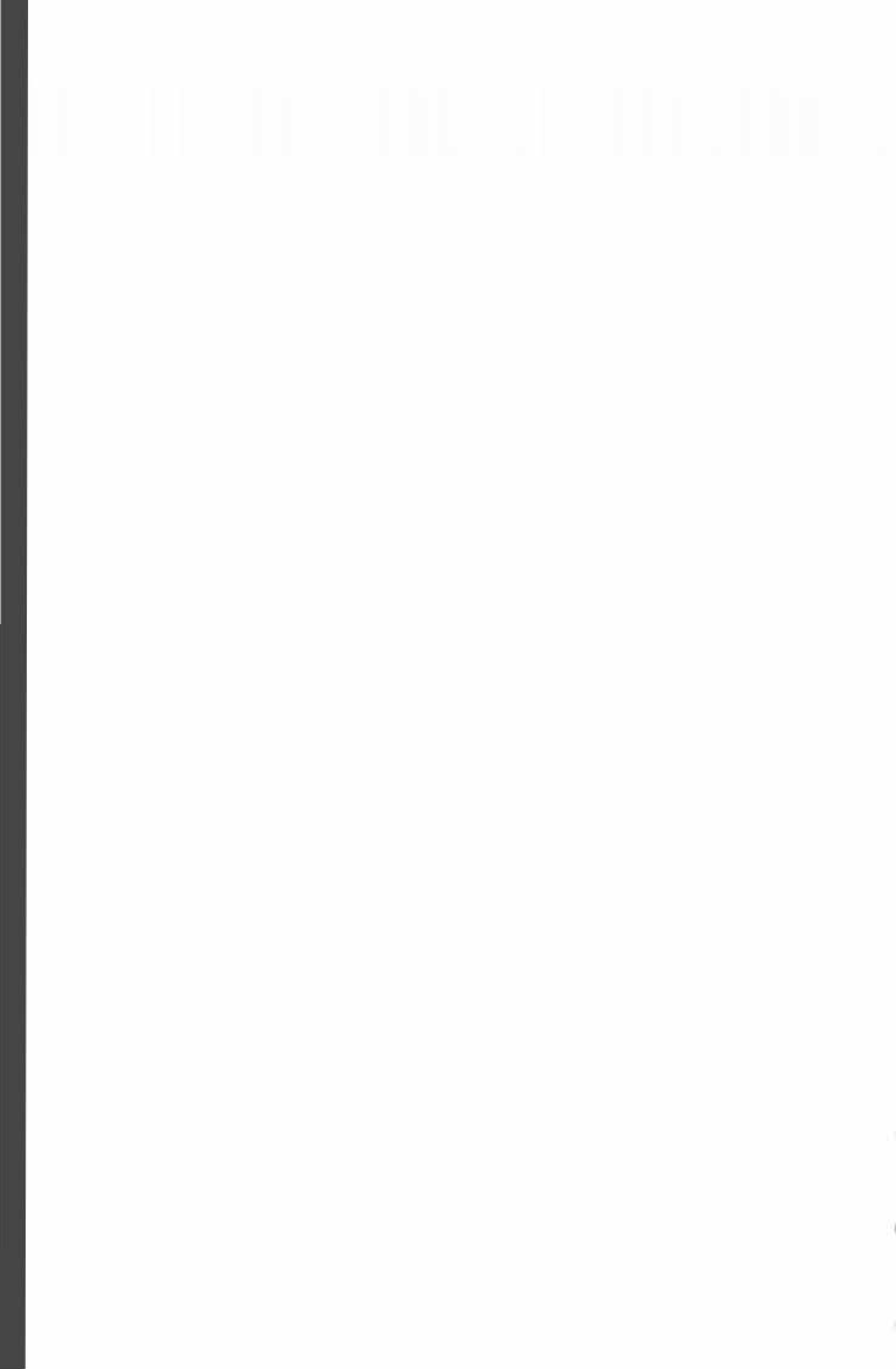
Aus Prämisse a) folgt, dass (2) $GA \wedge LA \wedge VB$ und (4) $GA \wedge LB \wedge VB$ zu einer falschen logischen Aussage führen, da Dr. Groß ja einen BMW nimmt, also GB gelten muss.
Aus Prämisse b) folgt, dass weder (1) $GA \wedge LA \wedge VA$ noch (8) $GB \wedge LB \wedge VB$ wahr sein können. In beiden Fällen entscheiden sich sowohl Dr. Laumann als auch Dr. Volz für ein Auto derselben Marke.

Juwelier Klunker

2 Nur eine der vier Aussagen ist wahr: Wenn Emmes oder Locke die Wahrheit sagen, dann auch Kalle. Wenn Luigi lügt, dann sagen Emmes und Kalle die Wahrheit. Ist Kalle der Täter, dann lügt er, wie auch Emmes und Locke. Luigi dagegen sagt die Wahrheit. Daraus folgt zwangsläufig: Es kann nur Kalle gewesen sein.

Die Haarfarbe

3 Wenn Jonas blond ist, dann ist es auch Leon, der dieselbe Haarfarbe wie Hanna hat. Da die Haarfarben von Jonas und Hanna aber verschieden sind, kann Jonas nicht blond, sondern nur schwarzhaarig sein. Also sind Hanna und Leon blond.





Gutes Abschneiden bei Testaufgaben kann den Ausschlag geben

- Informieren Sie sich über Testgebiete und -formen
- Trainieren Sie Aufgabentypen und Lösungsstrategien

ISBN 978-3-411-74701-6
12,95€ (D) · 13,40€ (A)



www.duden.de